

PARECER N.º 675/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/3377/2022

I – OBJETO

1.1. Em 13.09.2022, a CITE recebeu, da entidade empregadora **CENTRO SOCIAL ...**, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante, que exerce funções de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

«Exmos. Senhores,

Vimos, por este meio, proceder à remessa de cópia do processo disciplinar instaurado da nossa trabalhadora ... , para parecer prévio dessa Comissão, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 356.º do mesmo Código, dado que a trabalhadora não reclamou a carta que lhe foi dirigida para a morada constante do seu contrato de trabalho, nem respondeu à nota de culpa, tendo terminado o prazo para esse efeito».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora não foi notificada da seguinte Nota de Culpa, apesar de o empregador ter remetido, e por duas vezes, cartas registadas com aviso de receção, datadas de 05.08. e de 15.08., tendo ambas sido devolvidas:

«1. - Dos factos:

1. A trabalhadora, ora arguida, celebrou contrato de trabalho com a entidade patronal no dia 1 de outubro de 2019.

2. Ao abrigo do qual se obrigou a desempenhar as funções de ajudante de ação direta, sob a sua autoridade e direção.

3. Sendo que, no exercício dessas suas funções, incumbe-lhe trabalhar diretamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial da utilização dos

equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e/ou noturno dos utentes, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação.

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que no requeiram conhecimentos específicos;

e) Substitui roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, proceder ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e recolha das roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

4. A Arguida está afeta ao equipamento ...

5. O horário de trabalho da Arguida é de 40 (quarenta) horas semanais, por turnos rotativos (conforme resulta da cláusula quarta do seu contrato de trabalho), estando integrada em escala de trabalho com o horário das 6:30 às 15horas.

6. A Arguida está a usufruir de redução de horário por licença de amamentação desde o dia 02/01/2022 com o seguinte horário: 8horas às 14:30 (redução de 1:30 na entrada e meia hora ao fim do dia).

7. A Arguida apresenta, há largo tempo, conduta pouco profissional faltando reiterada e continuamente, sem qualquer justificação ou sem avisar previamente, sendo que algumas das vezes também se atrasa para o trabalho sem apresentar qualquer justificação.

8. Concretizando, no dia 23 de maio de 2022, a Arguida entrou às 9:40, com um atraso ao serviço de 1:40, sem apresentar qualquer justificação;

9. No dia 27 de maio de 2022, a Arguida faltou ao serviço sem apresentar qualquer justificação.

10. No dia 3 de junho de 2022, a Arguida faltou ao serviço sem apresentar qualquer justificação.

11. No dia 5 de junho de 2022, a Arguida ausentou-se ao serviço por 1h, sem apresentar qualquer justificação;

12. No dia 4 de julho de 2022, a Arguida faltou ao serviço sem apresentar qualquer justificação.

13. No dia 5 de julho de 2022, a Arguida faltou ao serviço sem apresentar qualquer justificação.

14. No dia 6 de julho de 2022, a Arguida entrou pelas 10:58, com um atraso ao serviço de mais de 2horas, sem apresentar qualquer justificação;

15. No dia 7 de julho de 2022, a Arguida entrou pelas 8:57, com um atraso ao serviço de 57 minutos, sem apresentar qualquer justificação;

16. No dia 8 de julho de 2022, a Arguida entrou pelas 8:49, com um atraso ao serviço de 49 minutos, sem apresentar qualquer justificação:

17. No dia 15 de julho de 2022, a Arguida faltou ao serviço sem apresentar qualquer justificação.

18. A Coordenadora do Equipamento ... informou que a Arguida esteve ausente ao serviço sem aviso ou entrega de comprovativo desde 11 de julho de 2022 a 19 de julho de 2022, e entrou ao serviço no dia 20 de julho, sem apresentar qualquer informação ou justificação.

19. Ora, as ausências injustificadas da Arguida ao trabalho e a falta de aviso prévio atempadamente causam transtorno ao funcionamento da Instituição.

20. Esta situação de não avisar atempadamente causa grande transtorno na organização do serviço porque sobrecarrega as restantes colegas que muitas vezes ficam assoberbadas de trabalho e são chamadas para colmatar as ausências da Arguida.

21. Quando no avisa que não vem trabalhar atempadamente faz derrapar os tempos de trabalho, além de que obriga a reorganização das equipas, causando confuso e sobrecarregando as colegas.

22. Revela falta de companheirismo, falta de solidariedade, profissionalismo e responsabilidade, refletindo-se as suas ausências na qualidade do serviço prestado aos utentes.

23. A Arguida tem assim uma conduta que prejudica muitíssimo a constituição das equipas, a organização do serviço e mina o espírito de equipa entre os colegas.

II.- Do Direito

24. A trabalhadora celebrou com a entidade patronal um contrato de trabalho nos termos do artigo 11.º do Código do Trabalho, de acordo com o qual se obrigou mediante retribuição a prestar a sua atividade ao ... , sob autoridade e direção desta.

25. Desta relação contratual decorrem deveres para a trabalhadora descritos no artigo 128.º, n.º 1 do Código do Trabalho, nomeadamente na alínea b) o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

26. Bem como o de realizar o trabalho com zelo e diligência, também nos termos do artigo 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho.

27. Nos termos do artigo 248.º, n.º 1 do Código do Trabalho, considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

28. O artigo 249, n.º 1 do Código do Trabalho consigna que a falta pode ser justificada ou injustificada,

29. Sendo que o n.º 2 elenca como falta justificada a falta motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto no imputável ao trabalhador, nomeadamente doença.

30. Sublinhe-se que o incumprimento do dever de comunicar a ausência em conformidade com o disposto no artigo 253.º acarreta que a ausência seja injustificada (n.º 5 do artigo 253.º do Código do Trabalho).

31. *Esclarecendo o artigo 254.º, n.º 2 do Código do Trabalho que a prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico.*
32. *Sob pena de a falta ser considerada injustificada, nos termos do artigo 254.º, n.º 5 do Código do Trabalho.*
33. *Forçoso é, por isso, concluir que não se pode considerar justificação suficiente, para as faltas/atrasos dados a invocação da arguida de doença sua ou de seus familiares.*
34. *Necessário era que tivesse apresentado à entidade patronal declaração do estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, o que não fez.*
35. *Ora, neste momento, a Arguida faltou injustificadamente, já no presente ano civil, 7 (sete) dias.*
36. *Sendo que a sua ausência, representa grave inconveniente para a entidade patronal.*
37. *Porque compromete a gestão dos recursos humanos e designadamente inviabiliza uma atempada substituição, porque continuamos ainda a passar por tempos desafiantes acrescidos também do período de férias.*
38. *Minando assim a qualidade do serviço prestado*
39. *Já que a substituição imprevista pode revelar-se impossível e comprometer mesmo esse cuidado.*
40. *Não esquecendo que ainda vivemos num período de pandemia, em que uma rigorosa constituição das equipas com estabilidade na respetiva configuração constitui um dos mais relevantes procedimentos de segurança.*
41. *Neste tipo de resposta social que labora 24/7 é fundamental garantir a estabilidade da equipa.*
42. *Por tudo o supra exposto, conclui-se que os comportamentos da Arguida consubstanciam infração disciplinar grave devendo por isso promover-se o seu sancionamento, nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho e da alínea g) do n.º 2 do mesmo artigo».*

1.3. A trabalhadora não elaborou resposta alguma à Nota de Culpa.

1.4. Ao processo, o empregador juntou os seguintes documentos:

- Auto de abertura de procedimento disciplinar à Arguida, datado de 05.08.2022;
- Ata de reunião da Direção do Centro Paroquial ..., datada de 22.07.2022;
- Registo de ocorrência com as faltas injustificadas em que a Arguida incorreu assinado pela Diretora de RH do Centro;

- Registos de ocorrência mecanizados das faltas dadas pela Arguida;

- Contrato de trabalho sem termo assinado entre as partes, em 01.10.2019;
- Notificação, via CAR, da Nota de Culpa à trabalhadora, em 05.08.2022;
- Cópia do registo e talão dos CTT com a menção de «não atendeu».
- Nova notificação, via CAR, da Nota de Culpa à trabalhadora, em 25.08.2022; e
- Nova cópia do registo e talão dos CTT com a menção de «não entregue».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º:

«Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho pela maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).»

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os Considerandos 23 e 24 da referida Diretiva, é expressamente referido que:

«Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente

reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de

proteger a condição biológica da mulher na gravidez e maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta».

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.5. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [esta Comissão]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe realizado sem justa causa, cabendo ao empregador o ónus de provar que esta teve lugar.

2.6. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, de epígrafe «Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento», que «o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [esta Comissão]».

2.7. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá, não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento,

sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.8. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.9. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros, e às demais circunstâncias que, no caso, sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.10. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos tribunais superiores portugueses e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623):

O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de ‘justa causa de despedimento’ promovido pela entidade patronal como ‘o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho’.

Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de ‘justa causa de despedimento’ pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexó de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um ‘bom pai de família’ e de um empregador ‘razoável’, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.

Por outro lado, cabe dizer que o apuramento desta justa causa se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente objetiva da justa causa de despedimento, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de ‘inexigibilidade’ da manutenção do contrato;
- é ainda exigida uma ‘impossibilidade prática’, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto; e
- ‘imediate’, no sentido de comprometer, desde logo, e sem mais, o futuro do contrato.

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e ss.).

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;
- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre empregador e trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, e, se o comportamento do trabalhador, de algum modo, abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também BM (in R.L.J., 118º, 330 e ss.) salienta que ‘o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da base de confiança do contrato. Esta é afetada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário

ao correto implemento dos fins prático-económicos a que se subordina o contrato’.

Também LX acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, ‘o comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato’ (in ‘Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho’, 1965, página 162).

No Acórdão supre referido é dito que:

IX - O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexa com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º):

‘A determinação, em concreto, da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes - se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível’.

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º ...):

‘Conforme jurisprudência unânime e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título

de culpa (e não necessariamente de dolo) que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral’.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art.º 396º, n.º 2 do Código do Trabalho, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo - no caso concreto - objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho ‘sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador’.

Conforme jurisprudência do STJ, tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (art.º 762º do Código Civil) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais.

Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando - no empregador - dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexos de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cf. art.º 367º do Código do

Trabalho.

2.11. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», é função da CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso em concreto, é justificada a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.12. Atendendo ao exposto e analisando o caso vertente, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres genéricos a que se obrigou pela celebração do contrato de trabalho, mais concretamente, os deveres de assiduidade e pontualidade previstos nas alíneas b) e c) previstos no artigo 128.º/1 do Código do Trabalho.

2.13. Na Nota de Culpa (NC), o empregador refere ainda que os comportamentos que foram imputados à trabalhadora, ora Arguida, contrariam os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação dos deveres de realizar a sua prestação com assiduidade e pontualidade (#25), bem como com zelo e diligência (#26).

2.14. Como ponto prévio à análise da NC, porém, há que atentar ao facto de a trabalhadora Arguida não ter chegado a ser formalmente notificada do documento que – afinal – delimita os factos nos quais se baseia o despedimento por facto imputável.

2.15. Por outras palavras, ao presente processo de despedimento falta um requisito formal fundamental, que consiste na Arguida não ter sido notificada da NC, nos termos da lei artigo 353.º/1 do CT

2.16. O que, sempre se diga, poderia ter feito PMP, presencialmente, quando a trabalhadora se apresentasse ao serviço, improcedendo – portanto – o eventual argumento de que, notificada duas vezes para a morada indicada no contrato, se presumiria cumprido aquele requisito legal.

2.17. Ressalve-se que a notificação da NC à Arguida é condição essencial ao eventual exercício do seu direito de resposta, consignado no artigo 355.º do CT.

2.18. Daqui decorre que a análise à NC é despicienda, já que - tendo em consideração os elementos que integram o processo - é de concluir que a entidade empregadora não

foi capaz de provar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, de tal forma grave e irrevogável, que constitua justa causa para aplicação da sanção disciplinar mais grave da lei laboral, ou seja, do despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com o estado de lactância da Arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a ... opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante ... , promovido pelo **CENTRO SOCIAL ...**

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 12 de OUTUBRO DE 2022