

## **PARECER N.º 428/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, 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 2019-DL/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 24.04.2023, por correio electrónico e posteriormente via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Operador – 5 anos, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do nº1 e da alínea a) do nº3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

**1.2.** Em 23.03.2023, via CAR e entregue em mão, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

#### *“NOTA DE CULPA*

*Nos termos do disposto do artigo 353.º do Código do Trabalho, vem o Conselho de Administração da ... (doravante "Empresa", "Entidade Empregadora" ou "Arguente"), comunicar à trabalhadora ... (doravante "Arguida" ou "Trabalhadora"), com número interno de trabalhadora ..., que contra si corre processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, deduzindo-se a presente NOTA DE CULPA, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. A Arguente é uma sociedade comercial que se dedica à atividade de restauração rápida, possuindo, no território nacional, o universo de lojas/restaurantes/unidades pertencentes à marca "...".*

*2. A Arguida foi admitida como empregada da Arguente em 21 de junho de 2016, estando a prestar-lhe serviço no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo parcial, cujo período normal de trabalho semanal e diário sofreu alterações ao longo da vigência do contrato, cumprindo atualmente um período normal de trabalho semanal de 37 horas.*

*3. A Arguida detém a categoria profissional de "Operador - 5 anos" competindo-lhe: atender, preparar e servir refeições e bebidas aos clientes.; efectuar as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento;*

*acolher e atender os clientes, apresentar-lhes a ementa; se necessário, dar-lhes explicações sobre os diversos produtos e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas; preparar e acondicionar alimentos; registar e receber as importâncias relativas às despesas dos clientes; preparar, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior; recepcionar, arrumar e repor, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colaborar na realização de inventários; executar trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais; zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, entre outras funções dentro do seu âmbito de ação.*

*4. A Arguida vem desempenhando as funções inerentes à sua categoria profissional na Unidade "...", pertencente à Arguente, localizada no ... (doravante "Unidade").*

*Sucedede que,*

*5. No passado dia 13 de Fevereiro de 2023, a Administração da Arguente tomou conhecimento, por via da participação disciplinar subscrita pelo Senhor ... (Diretor Coordenador da Unidade), datada do dia 10 de Fevereiro de 2023, da existência de indícios graves da prática pela aqui Arguida de condutas violadoras dos deveres de pontualidade e assiduidade ao trabalho durante o ano de 2022 e que foram contabilizadas depois do encerramento (em 31.01.2023) do processamento salarial e das inerentes regularizações, incluindo com reclassificações de ausências ao trabalho pelos trabalhadores, referentes ao ano civil de 2022.*

*6. Perante a tomada de conhecimento de tais indícios, a Administração da Arguente - única com autoridade e competência para exercer o poder disciplinar, sob os seus trabalhadores - determinou a instaurar do presente procedimento disciplinar contra a aqui Arguida.*

*Com efeito apurou-se que:*

*7. No ano civil de 2022, a Arguida não compareceu ao serviço nos seguintes dias/períodos normais de trabalho diários completos:*

<i>Data</i>	<i>Horas de Falta</i>
<i>a) 10-01-2022</i>	<i>7,5</i>
<i>b) 18-01-2022</i>	<i>7,5</i>
<i>c) 21-01-2022</i>	<i>7</i>
<i>d) 14-02-2022</i>	<i>8</i>
<i>e) 15-02-2022</i>	<i>8</i>
<i>f) 16-02-2022</i>	<i>7</i>
<i>g) 28-02-2022</i>	<i>7,5</i>
<i>h) 01-03-2022</i>	<i>7,5</i>

- i) 07-03-2022 7
- j) 08-03-2022 7,5
- k) 18-03-2022 8
- l) 28-03-2022 8
- m) 12-04-2022 7,5
- n) 31-05-2022 7,5
- o) 03-06-2022 7,5
- p) 27-06-2022 7,5
- q) 28-06-2022 7,5
- r) 29-06-2022 7,5
- s) 22-07-2022 7
- t) 25-07-2022 7,5
- u) 27-07-2022 7,5
- v) 29-07-2022 7
- w) 12-08-2022 7
- x) 19-08-2022 7
- y) 27-09-2022 7,5

- a que corresponde um total de 25 dias completos de falta ao trabalho.

8. No mesmo ano civil de 2022, a Arguida faltou, ainda, nos seguintes períodos normais de trabalho:

- | <i>Data</i>   | <i>Período de ausência</i>   |
|---------------|--|
| a) 11-01-2022 | 6h - entre as 8h e as 11h30 e entre as 12h e as 13h30 e entre 11-01-2022 as 14h30 e as 16h |
| b) 17-02-2022 | 30m - entre as 8h as 8h30  |
| c) 09-03-2022 | 5h - entre as 8h e as 11h30 e entre as 14h e as 15h30                                      |
| d) 21-03-2022 | 1h - entre as 8h e as 9h   |
| e) 23-03-2022 | 15m - entre as 8h e as 08h15   |
| f) 24-03-2022 | 6h - entre as 9h e as 11h30 e entre as 12h e as 15h  |
| g) 14-04-2022 | 2h - entre 9h e as 11 h  |
| h) 28-04-2022 | 15m - entre as 9h e as 9h15  |
| i) 30-05-2022 | 1h15m - entre as 9h e as 10h15   |
| j) 01-06-2022 | 15m - entre as 9h e as 9h15  |
| k) 22-06-2022 | 2h - entre as 9h e as 11 h   |
| l) 23-06-2022 | 30m - entre as 9h e as 9h30  |
| m) 30-06-2022 | 2h - entre as 9h e as 11h  |
| n) 01-07-2022 | 15m - entre as 9h e as 9h15  |
| o) 26-07-2022 | 30m - entre as 9h e as 9h30  |
| p) 10-08-2022 | 15m - entre as 9h e as 9h15  |

- q) 16-08-2022 30m - entre as 9h e as 9h30
- r) 17-08-2022 30m - entre as 9h e as 9h30
- s) 18-08-2022 30m - entre as 9h e as 9h30
- t) 12-09-2022 1h - entre as 9h e as 10h
- u) 07-12-2022 5h - entre as 9h e as 11 h e entre as 12h e as 15h

- o que corresponde a 35,5 horas de faltas interpoladas - contabilizadas de acordo com os registos de faltas constante do sistema informático de processamento salarial e respetivo mapa de faltas injustificadas, mapas de horário de trabalho e registos de ponto, bem como o período de amamentação de duas horas diárias - que somadas em função da duração média de 7h30 horas de período normal de trabalho diário completo da Arguida (que no caso não é uniforme fruto da alteração do PNT semanal), perfaz 4 (quatro) dias completos de falta ao trabalho, mediante arredondamento por defeito.

9. Assim as faltas, melhor elencadas nos números anteriores, perfazem um número total de 29 (vinte e nove) dias completos de faltas ao trabalho, no ano civil de 2022.

10. Sendo que, pelo menos, as faltas supra identificadas nas alíneas d), e), i), k), r), y), bb), gg), hh), kk) e qq) listadas nos números 7 e 8 supra, foram dadas em dias e horas imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso.

11. A Arguida não comunicou previamente à sua Entidade Empregadora que iria faltar ou que tivesse faltado por motivo justificado e atendível.

12. Nem apresentou qualquer justificação válida e atendível, seja por via verbal e/ou escrita, para essas faltas em momento posterior, nem para o facto de não o ter feito até hoje, como era sua obrigação.

13. Sendo que a exigência de apresentação de comprovativo escrito justificativo é regra instituída na empresa e conhecida dos seus trabalhadores, nomeadamente pela Arguida.

14. Em todos os dias acima referidos em que faltou injustificadamente, a Arguida sabia que estava obrigada a apresentar-se no seu local de trabalho e sabia que tinha de justificar aquelas suas ausências e/ou atrasos mediante apresentação do competente comprovativo escrito com justificativo válido e atendível para os mesmos, porquanto está familiarizada com tal procedimento, pois já o cumpriu noutras ocasiões, nomeadamente com apresentação de baixas, licenças, etc. Contudo para os períodos de trabalho acima elencados não o fez.

15. A Arguida também bem sabe que a Entidade Empregadora tem aceite e atendido à apresentação, pela Arguida, de justificativo de suas ausências (nomeadamente baixas, licenças, atestados médicos, etc) incluindo os que foram apresentados pela mesma, para justificar outras ausências ao trabalho que não as acima elencadas, conforme resulta do seu registo de trabalhador (artigo 127º CT nº 1 alínea j).

16. Acresce que nunca a Arguida, em qualquer dos dias e horas acima elencadas nos pontos 8 a 9 foi prévia ou posteriormente autorizada a faltar pela sua Entidade Empregadora.

17. Aquelas faltas ao trabalho foram descontadas no vencimento da Arguida em recibo, sendo que a Arguida não apresentou qualquer reclamação da classificação de tais faltas como injustificadas, nem dos respetivos descontos no vencimento e meses.

18. A Arguida sabe que os estabelecimentos onde labora se dedicam à restauração de serviço rápido e que tem como um dos seus objetivos principais propiciar aos respetivos clientes um serviço pontual, célere e eficaz.

19. E com esse intuito, a empresa organiza e afeta os trabalhadores daquelas suas Unidades ao seu dispor, sendo a presença daqueles fundamental, nos dias e horas para os quais estão destacados no planeamento dos horários, pois só assim consegue alcançar os objetivos enunciados no ponto anterior.

20. A Arguida também sabe que a sua presença assídua e pontual na empresa é essencial para o bom e regular funcionamento da Unidade, atento o número de trabalhadores existentes na Unidade e a necessidade de estes trabalharem em equipa, cumprindo os deveres de pontualidade e assiduidade de acordo com os horários que lhes estão pré-definidos.

21. Com aquelas faltas de comparência injustificadas ao serviço, a Entidade Empregadora viu-se privada dos serviços a prestar pela Arguida, com especial reflexo nos períodos de maior atividade da Unidade e de maior fluxo de vendas (períodos das refeições), em que a Arguente se vê obrigada a ter de ter disponível ao serviço todos os seus colaboradores que estão designados/destacados a cada um dos horários de trabalho, de acordo com o planeamento previamente definido e divulgados aos trabalhadores,

22. sendo a presença da Arguida durante aqueles essencial e indispensável para garantir o correto e regular funcionamento e organização daquela unidade,

23. Em consequência de tais faltas da Arguida, os restantes trabalhadores da Unidade tiveram de a substituir no desempenho das funções que incumbiam, única e exclusivamente, a esta última, durante os períodos correspondentes às suas ausências inesperadas ao serviço, em prejuízo da organização das suas vidas profissionais e pessoais, respetivamente.

24. Foram o seus colegas que tiveram de executar tarefas que era suposto serem desempenhadas pela Arguida, o que, nalguns casos, impediu os mesmos de executarem as tarefas que estavam delineadas e programas para si próprios, dentro de horas normais de serviço, bem como do desconforto e mau estar gerado na equipa, que por diversas vezes não conseguiram dar seguimento, em tempo, aos pedidos e expectativas dos clientes.

25. Tudo por facto exclusivamente imputável à aqui Arguida.

26. *A Arguida sabia que com tal conduta estava a prejudicar de forma séria e grave, não só os interesses da sua entidade empregadora, como também os dos seus colegas de trabalho e, mesmo assim, não se coibiu de o fazer em claro desrespeito pelos mesmos.*

27. *Com a sua conduta a Arguida afetou e prejudicou a organização, operacionalidade e produtividade, bem como o normal e regular funcionamento da Unidade onde presta trabalho, tudo em prejuízo dos legítimos interesses da sua Entidade Empregadora.*

28. *Aqueles comportamentos da Arguida foram por ela representados, tendo-se conformado com tal resultado.*

29. *A Arguida agiu assim deliberada e conscientemente, sabendo que com aquela sua conduta estava a violar a lei, as instruções dadas pela sua Entidade Empregadora e, conseqüentemente, a violar os seus deveres laborais, ciente de que com aquela sua atuação cometia ilícito disciplinar grave.*

30. *E em virtude do supra exposto, a Arguente deixou de ter confiança na Arguida para o desempenho das suas funções e inerente cumprimento de tais deveres laborais.*

31. *As faltas dadas pela Arguida são consideradas injustificadas ao abrigo da lei (cfr. artigo 249.º n.º 1, 2 e 3 e artigo 253.º do Código do Trabalho) e do IRCT aplicável (cfr. cláusulas 63.º e 64.º).*

32. *Acresce que as faltas supra identificadas no ponto 10 supra, foram dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso, consubstanciando, cada uma destas, uma infração grave, nos termos da lei - cfr. n.º 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho.*

33. *Para além disso, a Arguida foi destacada para trabalhar em turnos que abrangem os períodos de maior atividade verificada na loja (incluindo aos fins de semana onde se verifica maior movimento de clientes na loja) e em que a presença e reforço de pessoal mais se faz sentir na Unidade, pelo que no caso das faltas enunciadas no ponto 7 supra desta peça e que são injustificadas, houve dias em que a Arguida nem sequer cumpriu, total ou parcialmente, o período normal de trabalho semanal, a que estava obrigada e que lhe competia, donde resultou ainda um elevado número de faltas injustificadas ao serviço, o que merece especial censurabilidade e gravidade.*

34. *As supra descritas condutas, claramente conscientes, culposas e reiteradas, indiciam a prática de infrações graves passíveis de sanção disciplinar por violação dos deveres laborais aos quais está legal e contratualmente adstrita enquanto trabalhadora da Arguente, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º e n.º 1 e 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho e nas alíneas b), c) e g do n.º 1 da cláusula 19.ª e na cláusula 66.ª do IRCT aplicável, a saber:*

a) *Dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*

- b) Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- c) Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução ou disciplina do trabalho;*
- d) Dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*
- e) Dever de comunicação e justificação das faltas.*

*35. A atuação do(a) Arguido(a) enquadra-se ainda, nomeadamente, nas previsões normativas das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código:*

- a) desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;*
- b) faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.*

*36. Considerando os comportamentos e omissões agora em apreço, que são de acentuada gravidade e imputáveis à Arguida, criam na Entidade Empregadora a dúvida séria, legítima e compreensível - que aliás se colocaria a qualquer outro empregador dito normal na posição da aqui Arguente, confrontado com a mesma situação - sobre a idoneidade e comportamento presente e futuro da Arguida.*

*37. Acresce que, a serem toleradas e/ou não sancionadas adequadamente as condutas da Arguida, acima descritas, tal contribuiria para que outros trabalhadores da Entidade Empregadora sentissem um clima de desresponsabilização dentro da empresa, o qual acarretaria evidentes prejuízos para o bom funcionamento das suas unidades.*

*38. Tais condutas da Arguida, que são graves, culposas e conscientes, mesmo que consideradas conjunta ou individualmente são, por si só, pelo seu elevado grau de gravidade e censurabilidade (nomeadamente pelo elevado número de ausências ao trabalho, em que a entidade ficou privada da sua atividade, com a qual estava a contar) e pelas suas consequências, motivo mais que suficiente para a Arguente considerar quebrada a relação de confiança que lhe foi depositada pela própria Entidade Empregadora, sendo tais factos suscetíveis de tornar direta, imediata e inexistente a manutenção da relação laboral existente.*

*39. Efetivamente, a Arguida colocou irremediavelmente em crise o elemento confiança, essencial à subsistência da relação laboral, o que torna direta e imediatamente impossível a manutenção da mesma, pelo que atenta a intenção de despedimento manifestada pela Administração da Arguente no termo de abertura do presente procedimento disciplinar, propõe-se a esta Administração que emita a presente nota de culpa com vista à aplicação à Arguida de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, nos termos do disposto nos artigos 328.º n.º 1 alínea f) e 351.º n.º 1 e no nº 2 alíneas d) e g) do Código do Trabalho.*

*A Arguente não tem conhecimento de que a Arguida desempenhe ou tenha desempenhado qualquer cargo de dirigente sindical ou que seja delegado sindical, nem que exista Comissão de Trabalhadores, pelo que são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353º. Contudo sabe que a trabalhadora se encontra actualmente no estado*

*de lactante, pelo que dará cumprimento às formalidades previstas no nº 1 e 3 alínea a) do artigo 63º do Código do Trabalho, nos termos legais, enquanto for aplicável.*

*A Arguida dispõe do prazo de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar e responder à presente nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, tudo nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho.”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 30.03.2023, a trabalhadora apresentou resposta à Nota de Culpa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Processo disciplinar movido contra ..., Resposta à Nota de Culpa*

*..., trabalhadora da ..., com a categoria profissional de "Operador - 5 anos", a desempenhar funções na Unidade "...", vem Responder à Nota de Culpa deduzida pela Empregadora, o que ora faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

- 1. Não pode a trabalhadora-arguida deixar de se defender de acusações que considera injustas, claramente desproporcionais, discriminatórias e lesivas da sua honra e dignidade.*
- 2. A trabalhadora-arguida sempre cumpriu e respeitou os deveres a que está obrigada legal e contratualmente, com diligência e urbanidade.*
- 3. Assumindo uma conduta exigível às pessoas de boa formação.*
- 4. No decurso de cinco (5) anos ao serviço da ...*
- 5. Antes de mais convém reiterar que a trabalhadora-arguida sempre se empenhou no seu trabalho.*
- 6. Empenho que vem demonstrando ao longo destes 5 anos dedicados ao serviço da empregadora, como certamente se depreende pela continuidade da relação laboral ao longo de todo este tempo.*
- 7. Mais, a trabalhadora-arguida sempre se cuidou em satisfazer os padrões de qualidade exigidos pela empregadora, cumprindo integralmente com as regras definidas para a sua prossecução.*
- 8. Sempre tendo sido privilegiada com a confiança que a entidade empregadora, ora arguente, lhe devotou ao longo destes 5 anos.*



9. *Relativamente à matéria alegada pela entidade empregadora nos artigos 5º a 39º da Nota de Culpa, opõe-se a trabalhadora-arguida veementemente, impugnando todos os factos inscritos que sejam contrários ao presente articulado.*

*Isto Posto,*

10. *Relativamente aos registos de assiduidade e falta de comparência ao serviço com pontualidade, haverá que dizer o seguinte:*

11. *Só por lapso se pode compreender a questão das faltas e pontualidade que é assacada à trabalhadora-arguida na Nota de Culpa porquanto a mesma sempre comunicou as suas ausências, nomeadamente as que foram motivadas pela assistência ao seu filho menor ...*

12. *E que se encontram erradamente imputadas na nota de culpa.*

13. *Nomeadamente: c), f), g), H), p), q), r), t), u), v), x).*

14. *Nunca lhe tendo sido solicitada a prova do motivo justificativo da ausência que lhe são imputadas pelo empregador.*

*Acresce que,*

15. *A trabalhadora-arguida sempre comunicou os seus eventuais atrasos /impedimentos.*

16. *Ainda que possa por ventura ter existido um ou outro atraso, comunicado.*

17. *Nunca os mesmos foram de moldes a que o empregador não aceitasse a prestação de trabalho durante o remanescente do período normal de trabalho.*

18. *A empregadora sempre aceitou a sua prestação de trabalho.*

19. *O que só por si é demonstrativo da eventual falta de gravidade que vem imputada na nota de culpa.*

*Ora,*

20. *Como facilmente se verifica, não existiu qualquer violação de deveres laborais por parte da trabalhadora-arguida.*

21. *Durante todos estes anos volvidos a arguida sempre cumpriu com os seus deveres profissionais.*

*Nomeadamente,*

22. *Sempre respeitou e tratou os seus colegas, superiores hierárquicos, a sua entidade empregadora e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.*

23. *Sempre compareceu ao serviço com assiduidade e pontualidade.*

24. *Sempre cumpriu o seu trabalho com zelo e diligência.*

25. *Sempre cumpriu com as ordens e instruções da sua entidade empregadora, respeitante à execução e disciplina no trabalho.*

26. *Sempre velou pela conservação e utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo empregador e promoveu ou executou os atos tendentes à melhoria e produtividade da empresa.*

*Por outro lado,*

27. *A trabalhadora-arguida sempre se preocupou em cumprir com os padrões de qualidade exigidos pela sua entidade empregadora.*

28. *Sempre tendo sido privilegiada com a confiança que a entidade empregadora, ora arguente, lhe devotou ao longo destes 5 anos.*

#### **QUANTO À JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO**

29. *Determina o artigo 351 n.º 1 C.T. qual o conceito legalmente atendível de justa causa:*

30. *"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."*

31. *Ou seja, para que exista justa causa para o despedimento é necessário cumulativamente*

- um comportamento culposo do trabalhador*
- que torne impossível e insustentável a manutenção da relação laboral.*

32. *E nenhuma destas premissas esta preenchida na situação ora em apreciação.*

33. *De facto, pelos comportamentos que são imputados à trabalhadora-arguida na Nota de Culpa, não se pode retirar que nenhuns dos deveres ali enunciados tenham sido violados por esta.*

34. Ainda quanto ao conceito de justa causa de despedimento:

35. *"Existe impossibilidade prática imediata da subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral", cfr. e Acórdão do STJ, Processo 07S2888 de 23-01-2008.*

36. *O que não é o caso, porque mesmo que algum dos factos constante da Nota de Culpa seja imputável à trabalhadora-arguida, não é suscetível de determinar a cessação da relação laboral.*

37. *E a verdade é que a Lei impõe proporcionalidade das sanções disciplinares, de acordo com o artigo 330.º do Código do Trabalho:*

38. *"A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.";*

39. *"A aplicação da sanção do despedimento somente terá cabimento se, num juízo objectivo (isto é, desligado do subjetivismo do empregador), se concluir que representaria um acentuado, inoportável ou intolerável sacrifício para o empregador manter a relação laboral com o trabalhador infrator, além de se dever ainda pesar se, face ao acervo e gravidade das infrações, outras medidas disciplinares de menor gravidade não haverá que, ainda nesse juízo, com maior adequação, proporcionem, prognosticamente, a consideração de que, uma vez aplicada, o trabalhador irá desempenhar as suas funções sem as "faltas" que cometeu, pois que ficou ciente da sua gravidade, da sua responsabilidade e da não impassibilidade, perante elas, do seu empregador", cfr. Acórdão do STJ, Processo 07S2363 de 10-10-2007.*

40. *Mesmo que se entendesse que haveria uma infração disciplinar, o que por mera hipótese académica se concede, nunca seria a mesma conducente a um despedimento.*

41. *Antes de mais se afirma, atentas as funções da trabalhadora-arguida, o tempo de trabalho dedicado à entidade empregadora e o facto de nunca ter sido disciplinarmente punida por qualquer infração, não se compreende como é que qualquer dos comportamentos ora invocados pela entidade empregadora arguente, possam pôr em causa a subsistência da relação profissional existente.*

42. *Até porque, e segundo a própria entidade empregadora, imputa à trabalhadora arguida uma série de circunstancialismos, sem no entanto determinar ou quantificar qual o prejuízo concreto em que estaria "prejudicada" face aos comportamentos que pretende imputar.*

43. *Assim, como facilmente se verifica, não existiu qualquer situação de lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.*

44. Não se verificando qualquer comportamento grave, qualquer atuação dolosa, não existe justa causa de despedimento, sendo a aplicação desta sanção disciplinar claramente ilegal, desajustada e desproporcionada.

45. Devendo, por conseguinte, abandonar-se a intenção de despedimento da trabalhadora-arguida, assim como a aplicação de qualquer sanção disciplinar, arquivando-se o presente procedimento disciplinar.

*TERMOS EM QUE, DADA A NÃO PERTINÊNCIA DA MATÉRIA ACUSATÓRIA, DEVE O PRESENTE PROCESSO DISCIPLINAR SER ARQUIVADO.”*

**1.4.** Do processo constam ainda os seguintes documentos com relevância para o presente parecer:

- Recibos de vencimento da trabalhadora respeitantes aos meses de Janeiro, Fevereiro, Março, Abril, Maio, Junho, Julho, Agosto, Setembro e Dezembro de 2022.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Compete à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** 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 que: “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 das 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 por ocasião da 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 (...)."*

**2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 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 a maternidade constitui uma discriminação sexual 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 na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

**2.4.** Constitui 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 igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.5.** O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

**2.6.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

**2.7.** Em sintonia com as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, nº2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do nº 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem

perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

**2.8.** Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial proteção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho.

**2.9.** Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento*”, 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, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

**2.10.** Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.ª Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”<sup>1</sup>

**2.11.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho).

---

<sup>1</sup> RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, p. 836-837

**2.12.** 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 (art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.<sup>2</sup>

**2.13.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

**2.14.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no 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” 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 nexo 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 “bonus pater familias”, 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 da “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, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:*

---

<sup>2</sup> *Idem*, pg. 814

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;

- exige-se 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 ou não, 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 segs.). (...).

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”.

**2.15.** 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.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) 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 0845580): “Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é 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 nexos 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 assumido tenha a 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 artigo 396.º, n.º 2, do CT, 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 a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª 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 (de entre outra, a acima citada), 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 (artigo 762.º do C.C.) 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 nexo 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 – cfr. Artigo 367.º do CT”.*

**2.16.** Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de, preferencialmente, corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu carácter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho)”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato

*de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

### III – O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que a trabalhadora faltou 25 dias completos no ano civil de 2022, aos quais acrescem 35,5 horas de ausências diárias ao trabalho não justificadas, perfazendo um total de 29 dias naquele ano, não tendo apresentado justificação para as mesmas, sendo, portanto, tais faltas injustificadas.

**3.2.** Na resposta à Nota de Culpa a trabalhadora impugna a qualidade de injustificadas de uma parte das faltas, conforme ponto 13 da resposta, embora não mencione a quais das faltas se refere, se as dadas em dias completos, se as referentes aos períodos diários de ausência ao trabalho (atrasos/não comparências), ficando igualmente por demonstrar, em sede de procedimento disciplinar, a justificação das mesmas. De facto, atentos os documentos juntos ao processo, a trabalhadora apenas apresentou justificação relativa às faltas ocorridas nos seguintes dias: dia 11.01.2022 e para o período das 13h30 às 14h15, 09.03.2022 e para o período das 12h00 às 13h00 e em 07.12.2022 para o período das 11h00 às 12h00, todas relativas ao acompanhamento do filho menor a estabelecimento de saúde. Ora, mesmo desconsiderando todo o período de ausência ao trabalho para o qual a trabalhadora estava escalada nestes dias, ficam por justificar, não só os restantes períodos de ausência diária ao trabalho, como também os 25 dias completos de falta.

**3.3.** Todavia, conforme já referido, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, seja ela directamente subsumível nas alíneas do art.º 351º, nº2 ou decorrente da violação de qualquer outro dever do trabalhador, tem de se subsumir simultaneamente à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1 do artigo, para efeitos de verificação dos respectivos

elementos integrativos. Conforme refere o acórdão do TRP, proc. nº 6516/17.2T8VNG.P1, de 23.04.2018<sup>3</sup>, *“I - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do nº 2 do art. 351º do CT, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. II - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art. 351º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito. (...)”*. E, no mesmo seguimento, refere *“Acrescendo, quanto à falta dada no dia 27 que, pese embora, tratar-se de uma infracção grave, por ter ocorrido “imediatamente anterior a dia de descanso” tal, por si só, não pode conduzir ao despedimento do A., já que não preenche a noção de justa causa.”*

Assim, e para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos, sendo que, de acordo com as regras gerais, cabe ao empregador o ónus da prova destes elementos que compõem o conceito de justa causa<sup>4</sup>.

**3.4.** Ora, mesmo tendo ficado demonstrada a prática de faltas para as quais a trabalhadora não apresentou justificação, não logrou a entidade empregadora demonstrar objectivamente a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral em causa, pois não se vislumbra que tal comportamento, mesmo que censurável do ponto de vista disciplinar, seja apto a comprometer irremediavelmente o vínculo laboral, num juízo de prognose, no sentido de quebra irreversível da confiança na conduta futura da trabalhadora, que, de resto, conta com quase sete anos de antiguidade e sem que tenha sido invocado pela entidade empregadora a prática anterior de outras infracções disciplinares, designadamente semelhantes à aqui em causa.

**3.5.** Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora lactante é feito sem justa causa, nos termos do nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

---

<sup>3</sup> Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/bb98f6eb8c16a06e802582a9004e6792?OpenDocument>

<sup>4</sup> RAMALHO, Maria Palma, ob. cit., pg. 804

#### IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **opõe-se ao despedimento** da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**