

## **PARECER N.º 51/CITE/2024**

**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 6587-DL/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 28.12.2023, 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 ..., acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

**1.2.** Por CAR, datada de 19.10.2023, mas remetida a 02.11.2023 e recebida pela trabalhadora em 06.11.2023, a entidade empregadora comunicou à mesma a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, n.º1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

*“Lisboa, 19 de Outubro de 2023*

*Assunto: Processo disciplinar - Nota de culpa.*

*Exm. (a) Sr.(a),*

*Serve a presente para informar que foi contra si instaurado processo disciplinar, remetendo-se em anexo, cópia integral da respectiva nota de culpa, ficando informado(a) que é intenção da sua entidade empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa.*

*Em conformidade com o artigo 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, dispõe de 10 (dez) dias úteis para responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar os documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*Sem outro assunto,*

*PROCESSO DISCIPLINAR N.º134/2023/IONS/FS*

*OBJECTO: Processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa*

*ENTIDADE PATRONAL: Teleperformance Portugal S.A.*

*TRABALHADOR: ...*

*DATA: 19 de Outubro de 2023*

#### *NOTA DE CULPA*

*Teleperformance Portugal S.A., sociedade anónima com sede em Lisboa, no Edifício Marconi, Avenida Álvaro Pais, n.º 2, Entrecampos, 1600-873 Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa colectiva 503 245 933, em processo disciplinar que move contra o(a) seu(sua) trabalhador(a) ..., portador(a) do documento de identificação n.º 13715942, Contribuinte Fiscal n.º 222518731, residente na Rua Sampaio e Pina n.º72 3dto, 1070-250 Lisboa, com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente nota de culpa, o que faz nos termos, fundamentos e pressupostos que seguem:*

- O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pela Administração do empregador em 24 de Agosto de 2023.*
- Na empresa não existe comissão de trabalhadores.*
- O(A) trabalhador(a) arguido(a) não é representante sindical.*
- Foi feita a participação inicial e recolhidos os elementos de prova juntos ao processo.*

#### *Dos factos*

*1.º*

*Desde o início do ano civil de 2023 o(a) trabalhador(a) arguido(a) faltou injustificadamente ao trabalho e de forma interpolada a 14 dias, 06 horas e 25 minutos de trabalho, conforme relatório anexo, nos termos previstos no artigo 248.º, n.º 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 07/2009 de 12 de Fevereiro, o qual estipula que em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta, designadamente:*

- 17/10/2023*
- 29/09/2023*
- 18/09/2023*
- 12/09/2023*
- 25/08/2023*
- 24/08/2023*
- 17/08/2023*
- 16/08/2023*

- 14/08/2023  
- 10/08/2023  
- 08/08/2023  
- 02/08/2023  
- 01/08/2023  
- 24/07/2023  
- 05/07/2023  
- 29/06/2023  
- 28/06/2023  
- 27/06/2023  
- 22/06/2023  
- 21/06/2023  
- 20/06/2023  
- 06/06/2023  
- 30/05/2023  
- 24/05/2023  
- 12/05/2023  
- 27/04/2023  
- 21/04/2023  
- 14/04/2023  
- 13/04/2023  
- 15/02/2023  
- 05/02/2023  
- 28/01/2023  
- 23/01/2023  
- 22/01/2023  
- 21/01/2023  
- 18/01/2023  
- 13/01/2023

2º

*O(A) trabalhador(a) arguido(a) foi por diversas vezes e em diferentes momentos advertido verbalmente pela sua supervisão sobre a sua falta de assiduidade e pontualidade.*

3º

*No entanto, nunca e para nenhum dos dias indicados no artigo 1º foi apresentada, pelo(a) trabalhador(a) arguido(a), qualquer prova justificativa das suas ausências, ou foi feita qualquer comunicação ao empregador de que iria faltar.*

4º

*As ausências enunciadas no artigo 1º não foram autorizadas, nem aprovadas pelo empregador, que as registou e enquadró como faltas injustificadas.*

5º

*O comportamento do (a) trabalhador(a) arguido(a), consubstancia violação reiterada dos seus deveres laborais, assumindo acentuada gravidade o facto de,*

*a) os níveis de serviço (Service Level Agreements) acordados entre a empregadora e os seus clientes ficarem comprometidos,*

*b) a imagem de rigor e de organização junto desses mesmos clientes ficar prejudicada.*

6º

*Com o seu comportamento o(a) trabalhador(a) arguido(a) revela total desrespeito pelo seu dever de assiduidade e pontualidade, violação essa susceptível de afectar não apenas a produtividade e disciplina na empresa, mas também, de forma que se afigura irremediável, a indispensável confiança do empregador quanto ao futuro comportamento do(a) trabalhador(a) arguido(a), conformando-se uma situação de inexigibilidade quanto à manutenção da relação laboral.*

*Dos factos descritos conclui-se que:*

7º

*No âmbito das obrigações que lhe assistem o(a) trabalhador(a), com a atuação descrita supra, violou a norma que determina que deve comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, prevista no artigo 128º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho.*

8º

*Os comportamentos descritos e imputados ao(a) trabalhador(a) arguido(a), para além de contrariarem os seus deveres, são muito graves, foram conscientemente praticados, parecendo a sua atuação nitidamente culposa e conformam a noção de justa causa para despedimento plasmada nas alíneas d) e g), do artigo 351º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 07/2009 de 12 de Fevereiro:*

*"Constitui justa causa para despedimento:*

*O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto"*

*Bem como,*

*"Constitui, nomeadamente, justa causa para despedimento:*

*Faltas não justificadas ao trabalho (...) cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.”*

9º

*O comportamento culposo do(a) trabalhador(a) arguido(a), a dar-se como provado, atenta a sua gravidade e consequência, quebram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral e constituindo, desse modo, justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do Art.º 351 do Código do Trabalho.*

10º

*Nos termos do artigo 355º do Código do Trabalho, o(a) trabalhador(a) arguido(a), querendo, poderá apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera 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, através de comunicação escrita endereçada à sede da empregadora, sita na Avenida Álvaro Pais, nº 2 - Edifício Marconi, 1600-873, ao cuidado do Departamento Human Resources e do instrutor do processo ou em alternativa através de e-mail para o endereço eletrónico [HRRelationshipmanagement@pt.teleperformance.com](mailto:HRRelationshipmanagement@pt.teleperformance.com), sob pena de eventuais esclarecimentos ou respostas não serem recebidas e consideradas para efeitos deste procedimento disciplinar..”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 31.10.2023, e conforme consta do Termo de Juntada com a mesma data, a trabalhadora apresentou resposta à Nota de Culpa nos seguintes termos:

*“Assunto: Processo disciplinar N°134/2023/IONS/FS*

*Exmos. Senhores,*

*No seguimento do processo disciplinar instaurado por V. Excias com intenção de proceder ao despedimento por justa causa, venho por este meio responder à nota de culpa deduzindo para o efeito os seguintes elementos para esclarecimento dos factos:*

1º

*Na instrução do processo foi alegado que foram realizadas 14 dias, 06 horas e 25 minutos, sem que nunca e para nenhum dos dias tenha apresentado qualquer prova justificativa ou tenha feita qualquer comunicação ao empregador.*

*Numa análise mais atenta poderá observar-se o seguinte:*

- 7 dos alegados dias de falta constam no sistema como "Absent with notice"
- 4 dos alegados dias de falta não ocorreram em dias úteis semanais, como referido no primeiro processo

- *2 dos alegados dias de falta ainda se encontram dentro do prazo para serem justificados.*
- *No dia 27 de abril saí duas horas mais cedo com o conhecimento e autorização prévio da minha chefia/coordenadora, que, porém, foram compensadas no dia 6 de maio.*
- *O dia 5 de Julho encontra-se marcado como falta, no entanto, fora compensado no próprio dia e por email pois houve falha de eletricidade do prédio*
- *O dia 1 de Agosto marcados 5 minutos de falta a meio do turno, sem que eu nunca tenha tido conhecimento do mesmo*
- *Dia 29 de Setembro tinha pedido "extra day off" desde o dia 19 de Setembro, marcaram como falta mas no mapa do "worked hours by login TPA" o dia não consta*

2º

*Salvo interpretação contrária, as faltas que constam no sistema de controlo de assiduidade como "Absent with notice" foram realizadas com aviso ao empregador e presumo que as mesmas se encontrem devidamente justificadas, tendo em conta que nunca recebi qualquer informação contrária.*

3º

*Para os 2 dos alegados dias de faltas injustificadas, que ainda se encontravam dentro do período de justificação, foram apresentadas as respetivas justificações no dia 20 de Outubro 2023, sendo aceites e inseridas no sistema pelo Employee Experience.*

4º

*Contrariamente ao mencionado na instrução do processo, todas as faltas/atrasos realizados sempre foram comunicadas com a possível antecedência ao meu projeto, com exceção a algumas situações de imprevisibilidade de saúde ou de assistência familiar em que o projeto foi informado posteriormente.*

5º

*É do conhecimento da entidade empregadora que fui mãe a cerca de um ano e que sou uma trabalhadora lactante. Essa condição foi-me confirmada pelo Employee Experience, afirmando que devido ao meu estatuto de "trabalhadora lactante" tenho um horário mais flexível. Por esse motivo, fui igualmente informada pelos meus superiores (ACM e Supervisor) que, encontrava-me isenta de realizar trabalho aos fim-de-semana e estaria igualmente abrangida pela flexibilidade de horário de modo a conciliar o trabalho com a vida familiar.*

6º

*Esta condição é um direito previsto do artigo 58º do Código de Trabalho e que está a ser repetidamente violado nas alegações da Nota de Culpa dos 2 processos disciplinares que me foram instaurados.*

7º

*Pelos motivos anteriormente apresentados, não se entende a razão de terem sido consideradas como injustificadas o trabalho não realizado ao fim-de-semana, quando deixei de estar abrangida por esta obrigatoriedade desde o início do presente ano.*

8º

*O processo instaurado alega falta de assiduidade e pontualidade, mas, no entanto, não refere ou apresenta qualquer meio prova ou evidência que fundamente esse facto. As alegações baseiam-se apenas em datas sem a descrição dos respectivos tempos que foram considerados para determinar de forma clara e inequívoca as faltas de que sou acusada.*

9º

*A nota de culpa revela ainda que no dia 24 de Agosto foram instaurados 2 processos disciplinares pela Administração da minha entidade patronal. Ou seja, antes mesmo de algumas das alegadas faltas retratadas na Nota de Culpa terem sido realizadas.*

10º

*Perante a inconsistências e falsas informações detectadas na Nota de Culpa, nos termos do Código do Trabalho e de acordo com a artigo 10º da Nota de Culpa, solicitei diversas vezes por escrito e verbalmente a consulta do processo disciplinar, elementos de prova e diligências probatórias que considerei pertinentes para apuramento da verdade, sendo que até à data nenhum dos pedidos foram atendidos.*

11º

#### *Alegações Pessoais*

*Trabalho nesta empresa há quase 3 anos e sempre fui uma trabalhadora dedicada, com bons resultados de desempenho, com uma boa relação com os superiores e com elevado sentido de dever e responsabilidade para com a empresa que representa e para com os seus clientes.*

*Enquanto agente da PVH, sempre mostrei-me disponível para ajudar no projeto e isto incluía: horas extraordinárias, fazer back-to-back com novos agentes contratados, entre outros. Durante anos, eram raras as vezes que faltava e quando o fazia, eram sempre justificadas e compensadas as horas de trabalho que faltava. Mesmo enquanto estive grávida, trabalhei até quase ao final da minha gravidez, sempre dei o meu melhor desempenho no projeto.*

*Ao ser mãe pela primeira vez, tornou-se difícil conseguir ter o mesmo desempenho, mas em momento algum deixei de cumprir com a devida diligência as obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho a que me está afeto. Quando voltei ao trabalho, no primeiro dia de volta, expliquei aos meus superiores (ACM e Supervisor) que eu estaria a atravessar um difícil momento de depressão pós-parto e da qual infelizmente ainda não me sinto recuperada.*

*Lamentavelmente, nunca fui contactada pelos Recursos Humanos, a dar-me as boas-vindas ou informarem-me que podia ter acesso a apoio psicológico, pois tive que conhecimento de que o mesmo pode sere oferecido pela Teleperformance. Considero ainda que houve uma certa falha por parte da Teleperformance em ajustar o meu horário de amamentação, que demorou quase um mês o ajustamento do mesmo, das duas vezes que apresentei a documentação, no tempo necessário.*

*Expliquei inúmeras vezes ao meu supervisor durante as nossas sessões de “coaching” que tinha imensas dificuldades de concentração devido ao stress diário com uma bebé em casa, entre outros problemas pessoais em casa. Pedi inúmeras vezes para voltar ao escritório, nem que fosse uma vez por semana, para a melhoria da minha saúde mental e desempenho laboral.*

*Porém, foi me sempre recusado. Durante as mesmas sessões, foi me sugerido pelo meu supervisor que tirasse tempo fora do trabalho, pois notara que a minha condição psicológica e emocional não estava a melhorar.*

*Posso reconhecer uma eventual desatenção e/ou esquecimento na justificação atempada de 3 faltas, mas em nenhum momento deixei de informar a minha chefia direta.*

*Durante este último ano de trabalho não tem sido fácil conciliar, ser uma boa mãe e ao mesmo tempo uma trabalhadora exemplar e dedicada, como sempre fui ao longo dos anos em que trabalho com a Teleperformance. Tornando-se mais difícil quando me foi dito pelo meu supervisor Jamie, durante uma das nossas sessões de coaching, que o projeto não me queria mais manter pois não apresentava os resultados que queriam. O que encarei com uma tremenda mágoa, pois nos outros anos anteriores atingia e ultrapassava os objetivos estipulados pelo mesmo.*

*A maior parte das faltas deem atraso foram devido a IT issues. Muitas vezes, antes do PC ter sido trocado, tinha de ligar quase 40 minutos antes, pois a lentidão era abismal. O meu computador desde o início do ano apresentava sérias dificuldades de processamento e uma extrema lentidão em executar funções. O meu supervisor, na altura, estava ciente disso pois sempre que acontecesse ele era avisado, por mim. Abriu-se um ticket de IT INC000032105, porém devido à falta de resposta do departamento teve de se abrir outro INC000805919. O meu supervisor, quando perguntava sobre o “ponto de situação” explicava-me que ora os IT não respondiam ou demoravam a responder. Quando respondiam, pediam que eu fosse no mesmo dia para o City Center. Algo que me era difícil fazer pois não tinha ninguém para deixar a minha bebé de meses na altura. Pois teria de ser um dia previamente marcado e notificado.*

*Demorou-se um mês para o meu caso ser resolvido, porem só o foi feito porque os PC torres estavam a ser substituídos por mini PCs.*

*Porém, os outros atrasos apos a troca dos PCs, eu pedia sempre para compensar com o meu horário de amamentação (2h). Foram me sempre negadas pois o meu antigo supervisor dizia que para poder compensar*

*minutos/horas era um privilégio e não um direito. Havendo um atraso em particular que eu pedi para compensar e até abri uma queixa na HOTLINE.*

*A Agosto de 2023, vocês abriram um processo disciplinar contra mim devido a faltas injustificadas, o mesmo processo a dia 06 de Outubro fora arquivado por decisão vossa. Confesso que foi um momento de felicidade e finalmente de paz pois podia finalmente respirar de alívio. Voltando assim para o trabalho com vontade de trabalhar e desempenhar as minhas funções.*

*Porem, abrem-me este novo processo a dia 19 de Outubro, com o mesma carta, mesmo conteúdo adicionando apenas mais datas. Francamente, foi um tremendo abalo ao meu psíquico pois não fui avisada em momento nenhum pelo meu projeto, nem a Teleperformance - Employee Experience, como tinha sido a primeira vez.*

*Assim que soube desta nova abertura de processo, contactei o Employee Experience para que eles pudessem entrar em contacto com o vosso departamento legal, mas tudo foi feito sem sucesso. Estes também acrescentaram que para um novo processo ser aberto, é o meu projeto PVH que tem de mandar a ação disciplinar ao vosso departamento. Perguntei também à minha nova supervisora sobre este novo processo aberto contra mim e ela não sabia sobre o mesmo, reagindo de forma surpreendida. Quando perguntei à minha ACM, ela disse me que o primeiro processo disciplinar fora 'arquivado acidentalmente', alegando também que não sabia que um novo processo disciplinar tinha sido aberto. (verifique nos anexos)*

*Contactando assim os recursos humanos, estes dizem que é impossível arquivar um processo disciplinar acidentalmente. Havendo assim um grande lapso em comunicação vossa interna e ninguém querer assumir a culpa. Fazendo me sentir como uma bola de ping-pong.*

*Desde que este processo foi aberto, ligo quase todos os dias para o Employee Experience, mandei emails, mas ninguém é capaz de responder às minhas dúvidas em questão relativamente ao processo. No dia 25 de Outubro, mando email para esclarecimento de como as faltas são contabilizadas - caso 1325841, falei com a colega Juliana no mesmo dia e ela disse me não poderia acrescentar muito às minhas dúvidas pois o meu caso estaria a ser analisado por um colega e brevemente seria contactada, porém passou-se três dias úteis e nenhuma resposta obtida.*

*Podendo apenas explicar-me, que a cada 3 dias de atraso são contadas como um dia de falta. Enquanto a sua colega Rafaela, no dia 23 de Outubro explicara que a cada dois de atraso contaria como um dia de falta. Enviei-os também o mesmo email (caso 1325842), sem nenhuma resposta vossa. Enviei-vos também um email no dia 24 de Outubro, a perguntar pelo envio via correio da nota de culpa, pois no vosso email avisar que iriam abrir um processo disciplinar mencionava que iriam enviar via correio registado. Nem a carta e nem uma resposta foram obtidas da vossa parte.*

*Tentar arranjar meios para poder me defender tem sido exaustivo e psicologicamente degradante estes últimos dias. Posso ligar todos os dias, ou quase todos os dias ao Employee Experience e reparo numa tremenda falta de coerência*

*na informação que me é dada. Um colega diz uma coisa, outro diz outra coisa. Tem afetado o meu nível de produtividade, de trabalho e desempenho. A nível pessoal e familiar também tem sido afetada, principalmente o meu papel como mãe.*

*Em menos de dois meses vocês abrem dois processos disciplinares com o mesmo conteúdo, não tendo em relevância/consideração a informação que vos fora dada por mim no primeiro processo. Acabando por parecer numa certa perseguição contra mim como trabalhadora lactante na Teleperformance.*

*Devido à falta de comunicação interna da vossa parte e a demora do mesmo, foi-me impossibilitada de conseguir obter respostas que gostaria para poder conseguir fundamentar a minha resposta à nota de culpa. A falta de comunicação entre o departamento legal e o meu projeto resultou na abertura deste processo (screenshot da conversa anexado).*

*Gostaria de finalizar a minha alegação pessoal com um pedido que haja maior transparência e comunicação entre os departamentos e os projetos, como mesmo. Pois, devido a um erro de comunicação do que posso concluir foi-me aberto este novo processo.*

*Desta forma, rejeito as alegações que têm por base na nota de culpa deste processo disciplinar e repudio as alegadas acusações de atuação culposa e comportamento profissional desrespeitoso.*

*Assim, considerando os pontos acima descritos, solicito o arquivamento deste processo.”*

**1.4.** Em 14.11.2023, via correio electrónico, a trabalhadora remete nova resposta à Nota de Culpa, conforme Termo de Juntada da mesma data; porém, o documento remetido pela entidade empregadora a esta Comissão tem o mesmo conteúdo da resposta à Nota de Culpa, supra transcrita.

## **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 protecção 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>

---

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

**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, n.º4, *in fine*, do Código do Trabalho).

**2.12.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art.º 351º, n.º1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu n.º2, 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 n.º2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no n.º1, 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 culposos 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 culposos do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;

---

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

- 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:

- 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 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 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 nexos de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo 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 caráter 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 ao trabalho 14 dias, 6 horas e 25 minutos no ano civil de 2023, entre os meses de Janeiro a Outubro, não tendo apresentado justificação para tais faltas.

A conduta da trabalhadora é assim violadora do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos do art.º 128º, nº1, b), do Código do Trabalho, consubstanciando justa causa de despedimento nos termos do art.º 351º, nº2, d) e g), do mesmo diploma.

**3.2.** Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refuta a qualificação como injustificadas de tais faltas, alegando um circunstancialismo que permite concluir por lapsos internos de comunicação de ausências ao trabalho e contabilização dessas mesmas ausências como justificadas ou injustificadas, referindo ainda ter sido notificada em Agosto de 2023 de processo disciplinar anterior (informação que consta igualmente da Nota de Culpa), fundamentado nas mesmas faltas, o qual, afinal, se trata do mesmo processo disciplinar

ora em análise, com a diferença de que agora são assacadas à trabalhadora mais faltas do que anteriormente.

**3.3.** Ora, refira-se desde logo que, de acordo com as regras gerais, cabe ao empregador o ónus da prova dos elementos que compõem o conceito de justa causa<sup>3</sup>. A este propósito refere o acórdão do TRL, proc. nº 5222/12.9TTLSB.L1-4, de 10.09.2014<sup>4</sup>, que *“Face aos arts. 342º e 799º do CC, sobre o empregador recai o ónus de provar que as faltas ocorreram e sobre o trabalhador impende o ónus de provar que comunicou as faltas ao empregador e, sendo caso disso, que apresentou a respectiva justificação.”*

**3.4.** Assim, nem sequer se podem dar por provadas as faltas injustificadas por parte da trabalhadora, uma vez que não foram remetidos os recibos de vencimento respeitantes aos meses de Janeiro, Fevereiro, Abril, Maio, Junho, Julho, Agosto, Setembro e Outubro de 2023, únicos documentos idóneos à comprovação daquela realidade, uma vez que a qualificação como falta injustificada determina a perda da retribuição correspondente – art.º 256º, do Código do Trabalho.

A remessa dos recibos de vencimento é particularmente relevante no presente caso, atendendo ao circunstancialismo descrito pela trabalhadora na resposta à Nota de Culpa, bem como ao facto de nem a própria entidade empregadora estar segura da factualidade que invoca como fundamento para despedir a trabalhadora (veja-se a mensagem de correio electrónico datada de 28.11.2023, junta ao processo, onde é referido que *“Podes pf verificar se, mediante análise à defesa apresentada, avançamos ou arquivamos o processo disciplinar por absentismo?”*).

**3.5.** Logo, nem tão pouco se pode dar por provada a conduta da trabalhadora, conforme alegado pela entidade empregadora.

**3.6.** 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.

## **IV – CONCLUSÃO**

---

<sup>3</sup> RAMALHO, Maria Palma, ob. cit., pg. 804

<sup>4</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497ecc/8fbc46e92050649080257d56002e43b2?opendocument>

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 17 DE JANEIRO DE 2024, 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).**