

PARECER N.º 191/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/739/2024

I – OBJETO

1.1. Em 02.01.2024, a CITE recebeu, via CAR, do representante legal da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Trabalhadora de Limpeza, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º s1 e 3 a) do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

«Exmos. Senhores,

Na qualidade de advogados da sociedade comercial ... e como instrutor nomeado no processo disciplinar, nos termos e para os efeitos do disposto no Art.º 63.º do Código do Trabalho e demais legislação aplicável, requeremos o v/parecer prévio no sentido favorável ao despedimento sem indemnização ou compensação da trabalhadora lactante, ..., no processo disciplinar com o número de referenciado em epígrafe para o qual remetemos.

Para o efeito pretendido, anexamos cópia integral dos autos do referido processo disciplinar, no momento processual de fim das diligências probatórias, para emissão do referido parecer, que aguardamos, nos termos do n.º 4 daquele mesmo Art.º 63.º do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento, aguardando uma resposta, despedimo-nos com os nossos melhores cumprimentos».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, via CAR, datada de 03.12.2023, rececionada pela trabalhadora em 18.12.2023., com o seguinte teor:

«Processo n.º 2/23

A trabalhadora ..., adiante designada por Arguida, trabalha para a ..., desde 02/01/2023, por transmissão de trabalhadores da empresa ... para a ..., no Condomínio ..., Rua ..., Lisboa, exercendo funções de Trabalhadora de Limpeza.



Na sequência de factos reportados pelo superior hierárquico da Arguida, Sr. ..., o Instrutor nomeado recolheu comunicações escritas, tendo apurado factos, em que alguns deles são suscetíveis de constituir infração disciplinar, e cuja sanção, em abstrato, constitui agora fundamento para um despedimento sem indemnização ou compensação. É, assim, elaborada a presente Nota de Culpa (Art.º 353.º do CT) da qual foram apurados os seguintes factos e conclusões:

Foi recolhida e coligida documentação e descrições de comportamentos da Arguida resumidos no ‘mapa de incidências’ a fls. 1 a 20, considerados pertinentes para o apuramento da responsabilidade disciplinar da Arguida, bem como da gravidade da mesma, para eventual aplicação de sanção disciplinar.

Foi igualmente decidido a suspensão preventiva da trabalhadora, nos termos previstos no Art.º 354.º do Código do Trabalho.

Indiciam os autos que a Trabalhadora/Arguida, teve os seguintes comportamentos:

- 1. No dia 30/10/2023, a Arguida entrou ao serviço pelas 09h28m, tendo saído pelas 15h00, sem qualquer tipo de informação ou justificação para o escritório, apenas informando as colegas que não podia ficar depois deste horário, não tendo cumprido, uma vez mais, com as 6 horas de serviço, usufruindo ainda assim do horário de almoço (13:00 às 14:00);*
- 2. No dia 31/10/2023, a Arguida entrou ao serviço pelas 08h45m, tendo solicitado uma reunião junto da colega ..., para falar com o responsável da sua entidade patronal, Sr. ..., pois não queria trabalhar na volta em que tinha sido colocada — a trabalhadora tinha regressado de baixa por gravidez depois de ser integrada nos quadros de trabalhadores da sua entidade patronal;*
- 3. Por volta das 12h15m daquele dia 31/10/2023, um representante da entidade patronal contactou a Arguida comunicando que esta podia deslocar-se às instalações da ... para uma reunião com o Sr. ..., tendo chegado por volta das 12h30m e iniciado de imediato a reunião, que terminou às 12h43m;*
- 4. A Arguida iniciou aquela reunião com o Sr. ... exigindo a mudança da ‘volta/giro’ em que estava inserida e que no seu contrato de trabalho estava indicado que teria de laborar na zona de Lisboa;*
- 5. O Sr. ... retorquiu à Arguida que o contrato fazia referência ao condomínio ..., de onde a mesma foi transferida da anterior empresa ... para a ... não tendo ocupado tal posto imediatamente devido à presença de outra trabalhadora da ... a ocupar o seu lugar durante a baixa por gravidez desta, com a importante ressalva de que a administração do condomínio ... tinha efetuado junto das empresas de limpeza a concurso, de que não aceitariam nem pretendiam as funções a ser executadas pela Arguida devido à má conduta da mesma, nomeadamente, excesso do uso do telemóvel, períodos de ausência do condomínio, e por ser a trabalhadora de muito difícil trato;*
- 6. Foi transmitido à Arguida pelo Sr. ..., exatamente essas mesmas situações, de má*



conduta, excesso do uso do telemóvel, períodos de ausência do condomínio que aconteceram nos clientes da ... em que a mesma exerceu funções, depois da licença de maternidade;

7. A Arguida foi também informada pelo Sr. ... que a ... teve o cuidado de efetuar a colocação da mesma junto de outros clientes da ..., nomeadamente Condomínio ... e o Condomínio ..., perfazendo em ambos os clientes o total de 6 horas de trabalho diário.

8. Tais condomínios são clientes antigos da ..., um dos quais desde 2016, nunca tendo sido reportados problemas na prestação de serviços por parte da ...

9. Todavia, desde que a Arguida iniciou a prestação do seu trabalho naqueles mesmos dois condomínios, ocorreram um significativo número de reclamações em pouco mais de 2 meses, as quais constam como prova no arquivo da entidade patronal, tendo em muito pouco tempo a Arguida colocado o bom nome e profissionalismo da ... em causa junto desses condomínios clientes, levando a uma possível perda dos mesmos;

10. A Arguida, quando confrontada com os factos supra descritos, limitou-se a negá-los, tendo o Sr. ..., para consulta da Arguida, solicitado a impressão dos correios eletrónicos das diversas reclamações recebidas pela ... (fls. 18 a 7);

11. Confrontada com aqueles correios eletrónicos, a Arguida, sem sequer os ler, apenas afirmou que os factos deles constantes seriam mentira, que raramente estava ao telefone na hora de serviço, a não ser por causa da creche do filho, que a questão do condomínio ... eram 5 prédios e era normal existirem reclamações, ao qual foi informada que era uma limpeza geral e quatro halls, o que daria perfeitamente para efetuar em duas (2) horas de serviço;

12. A Arguida naquela reunião falou constantemente, apenas repetindo que as reclamações apresentadas contra o seu trabalho eram falsas e nada mais acrescentando, sendo insolente e inclusive numa postura pouco respeitosa, tentando por diversas vezes tratar o Sr. ... por 'tu', o qual, pelo menos por 3 vezes, chamou a atenção da Arguida, pois não era seu colega, mas sim seu superior hierárquico, e que a mesma tinha que ter respeito;

13. A conversa pouco ou nada surtiu efeito, pois a Arguida apenas referiu que os factos apresentados contra si seriam falsos, continuamente informando que iria falar com o seu sindicato;

14. A Arguida naquela reunião foi informada pelo Sr. ... que tais comportamentos eram inadmissíveis, pois era a Arguida que tinha que se adaptar à empresa e não a empresa à Arguida, pois a mesma queria uma volta que lhe desse jeito em termos de zona, não respeitando os horários e tendo um comportamento errado para com as chefias diretas, clientes e entidade patronal, terminando a mesma a informar que se a ... assim o entender que a despeçam, passando a citar: 'Se quiseres, tu é que me despedes'.

15. Perante tal situação, o Sr. ... informou a Arguida que a ... iria dar indicações aos serviços jurídicos para dar início ao processo disciplinar, tendo a mesma ousado desafiar



em como não existiriam provas, mesmo perante a evidência dos correios eletrónicos à sua frente;

16. Quando a Arguida foi confrontada com o facto dos próprios clientes da ..., em especial o condomínio ..., por diversas vezes, a terem visto ao telemóvel, e que a mesma nem cumprimentava os condóminos, esta informou que aquando dos factos estaria na sua hora de almoço, tendo o Sr. ... perguntado se às 10h00 da manhã era hora de almoço, sendo que a Arguida informou que era mentira e que a sua entidade patronal não teria provas.

17. O Sr. ... indagou também a Arguida se num outro condomínio, nomeadamente o Condomínio ..., também seria falso que a mesma assinava os mapas de assiduidade, mesmo sem estar presente no condomínio;

18. Uma colaboradora da empresa de gestão enviou correio eletrónico à entidade patronal da Arguida a reclamar desse facto, tendo inclusivamente adicionado fotos do telemóvel a provar tal situação, tendo sido respondido pela Arguida apenas e sempre sem olhar para o seu interlocutor, apenas mexendo nas suas unhas, que era mentira;

19. O Sr. ... alertou novamente a Arguida que não lhe era permitido prestar o seu trabalho usando chinelos, não só devido à imagem que dá da empresa, mas principalmente pela falta de segurança que os mesmos proporcionam na execução das tarefas de limpeza, sendo que a Arguida nada respondeu sobre essa situação.

20. A reunião entre a Arguida e o Sr. ... durou um total de 13 minutos, e na qual a Arguida apenas se limitou a refutar todos os factos, sem grande argumentação, numa postura desafiante e meramente negativa, acabando por ser informada que a sua entidade patronal, face à sua intransigência em cumprir com as normas e regras em vigor na sua entidade patronal, iria avançar com um processo disciplinar, perante as diversas reclamações e dado não ser uma trabalhadora que personifique a postura e a imagem da ... junto dos seus clientes, tendo a Arguida, antes de começar a prestar o seu trabalho para a ..., evidenciado imediatamente diversos problemas e posto muitos entraves, bem como, após o início das suas funções, as coisas não tenderam a melhorar, mas sim a piorar.

21. No dia 10/11/2023, a Arguida assinou no mapa de assiduidade à hora da sua saída pelas 13h00, tendo a mesma sido vista pela sua superior hierárquica, ..., às 12h34 (conforme foto) já no estabelecimento de restauração, ..., junto ao condomínio ...;

22. [Foto]

23. Há, neste caso concreto, uma clara evidência de que a Arguida adulterou os mapas de assinatura nas horas de entrada e saída sempre a seu favor, continuando sem colocar o dia para que desta forma a informação fique incompleta e vaga;

24. [Foto]

25. No dia 13/11/2023 a Arguida foi almoçar às 13h00 assinando o registo de presenças



que se encontra no segurança;

26. A entidade patronal recebeu informações fidedignas de que a Arguida teria regressado pelas 14h00, assinando novamente a sua entrada ao serviços e tendo apenas saído da casinha onde as trabalhadoras da entidade patronal fazem a pausa de almoço pelas 14h25, não tendo efetuado o serviço na sua totalidade, faltando a zona da piscina do condomínio, que deveria ter sido intervencionada pela Arguida;

27. Foi constatado por uma testemunha que, no dia 10/11/2023, por volta das 09h00, a Arguida se ausentou do local de trabalho para ir ter com uma antiga colega sua, perto do condomínio onde executa o serviço;

28. A Arguida, no dia 17/11/2023, assinou o mapa de assiduidade pelas 09h00 sendo que apenas saiu às 09h20 da casinha onde se encontra o material;

29. No dia 17/11/2023, a Arguida entrou na casinha pelas 11h55m, tendo saído às 12h10 e entrou novamente na casinha pelas 12h30, tendo saído pelas 12h57 para assinar o ponto, almoçou, picou o ponto pelas 14h00, entrou novamente na casinha saindo pelas 14h26. O seu início daquele dia ficou registado pelas 09h27m;

30. No dia 20/11/2023, a Arguida chegou ao condomínio ... pelas 09h00, tendo ido para a casinha do material pelas 09h13 e ficado lá sentada;

31. Ao final do dia 20/11/2023, a entidade patronal recebeu indicação de que a Arguida tinha levado as chaves do condomínio para casa, dado no ter esperado que o segurança viesse da garagem para cima para poder receber os acessos, bem como a entidade patronal tomou conhecimento que o mapa de assiduidade passaria a estar no local onde as funcionárias se vestem, porque arguida nunca espera que os seguranças cheguem ao seu espaço;

32. Após diversas reclamações/denúncias por parte dos seguranças do condomínio e de alguns condóminos entre outros, a Arguida em questão foi avistada por diversas vezes a sair de um espaço reservado no interior do condomínio onde a ... guarda o material, estando constantemente em conversações telefónicas pessoais com o seu telemóvel;

33. Sem razão aparente para tal, dado este espaço ser cedido pelo condomínio para que as colaboradoras da ... possam guardar as suas coisas pessoais e da empresa, bem como fardarem-se ou, em alternativa, poderem também tomar as suas refeições. O facto é que ao invés da outra colaboradora que a entidade patronal tem no condomínio, a Arguida constantemente faz uso desse espaço e sem justificação plausível, constatando a entidade patronal diversas ausências e interrupções suas no decurso do seu trabalho, o que leva a diversas falhas na constância, tempos e qualidade do seu trabalho.

34. Com tais Indícios reportados à entidade patronal, esta passou a proceder a uma verificação mais constante e a uma vigilância a estas situações, tendo conseguido detetar algumas dessas ausências, conforme infra se descreve:

35. Diariamente a Arguida chega ao condomínio às 09h00, assina indo para a suposta casinha e nunca saindo de lá antes das 09h25m;



36. No dia 23/11/2023 a Arguida entrou na casinha onde se encontra o material pelas 11h34m tendo saído pelas 11h40m;

37. No dia 24/11/2023 entrou pelos 12h14m tendo saído pelas 12h24m, voltando a entrar pelas 12h39m e saído pelas 12h49m, lembrando que o período de almoço é entre as 13h00 e as 14h00;

38. Naquele mesmo dia, 24/11/2023, a Arguida voltou a entrar pelas 14h12m, tendo saído pelas 14h19m;

39. No dia 27/11/2023, a Arguida entrou ao serviço pelas 10h58 desconhecendo-se, ao certo, a que horas voltou a sair, sendo que foi avistada a ir às compras dentro do horário de trabalho e regressado às 13h05m, com um saco do Minipreço, ausentando-se para almoço até às 14h00, assinando o documento de entrada à mesma hora;

40. No dia 28/11/2023, a Arguida entrou ao serviço às 09h00 no mesmo espaço, tendo ficado até às 09h23m no interior do mesmo e sendo avistada a sair de telemóvel na mão novamente, não tendo iniciado, uma vez mais, as suas atividades laborais no horário a que se obriga contratualmente, sendo do conhecimento da entidade patronal que, regularmente, a meio da manhã, a Arguida se ausenta do seu trabalho, supostamente, para ir ao encontro de uma colega da anterior empresa;

41. A Arguida já confessou que se ausenta do trabalho para supostas visitas a uma antiga colega da Arguida, desvalorizando aquela conduta;

42. Tal conduta da Arguida está a denegrir imenso a imagem da ... junto deste cliente, em conjunto com todas as práticas que a mesma executa operacionalmente de forma deficiente ou com atraso, bem como o relacionamento com os condóminos dos clientes da sua entidade patronal, levando a uma quebra da confiança por parte dos clientes e da entidade patronal junto da mesma;

43. Em conformidade com todas estas situações foi recebido no dia de 19.11.2023, às 14h16m uma mensagem via WhatsApp no telemóvel do Sr. ... com a seguinte mensagem da parte de um dos membros da comissão de acompanhamento do condomínio ...:

‘... e ...

Estamos perante urna situação que nos foi reportada pela ... (... e ...) sobre a degradação do serviço de limpeza desde que a ex-funcionária foi - readmitida na empresa ... e colocada novamente no edifício ...

Face a esta situação, devem reportar imediatamente à empresa a degradação verificada com base nas queixas dos condóminos.

Qualidade da limpeza reportada e ilustrada como exemplos (ex.: fotografias).

Falta de urbanidade para com alguns condóminos e com os zeladores.

Solicitar que a ... cumpra com o profissionalismo que nos habituou. Não cabe ao condomínio ... promover a substituição da trabalhadora em causa, mas exigir que o trabalho seja profissional e dentro do contrato estabelecido.

Obrigado’.



...

44. CONCLUSÕES:

1.º *É possível apurar, dos factos supra relatados, a responsabilidade da Arguida pelo não cumprimento do seu trabalho dentro do horário designado para o efeito por parte da sua entidade patronal (das 9:00 às 13:00 e das 14:00 às 16:00), para além na deficiente prestação do seu trabalho e à resistência em corrigir o seu comportamento que é contrário às ordens e determinações das suas chefias, suscetível de responsabilidade disciplinar, punível com sanção disciplinar gravosa, que se apurará em sede de instrução do presente processo disciplinar.*

a. *Os períodos de descanso ou pausa no trabalho durante o horário de expediente não são proibidos, mas devem ser comunicados previamente à entidade patronal e não ocorrem sem determinação de duração e em qualquer momento que o trabalhador entenda como pertinente;*

b. *Há uma clara violação por parte da Arguida das regras internas da empresa e da lei laboral no que respeita à comunicação de períodos de descanso e uma utilização indevida dos mesmos;*

c. *A Arguida violou, com a conduta supra descrita, nomeadamente, o dever de comparecer aos serviços com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea b) e de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos na alínea h), ambas do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho;*

d. *A Arguida não trata com probidade e urbanidade os seus superiores hierárquicos, não cumprindo com a obrigação prevista na alínea a) do n.º 1 do Art.º 128.º do Código do Trabalho;*

e. *Há uma clara violação por parte da Arguida do cumprimento das regras quanto ao calçado a utilizar no desempenho das suas funções para a entidade patronal previsto na alínea e) do n.º 1 do Art.º 128.º do Código do Trabalho;*

f. *Tratam-se de condutas reiteradas por parte da Arguida, que foi por diversas vezes chamada a atenção pelos responsáveis hierárquicos da sua entidade patronal, sem que tenha corrigido a sua postura, preferindo negar as suas condutas, com as quais é confrontada ou aceitando algumas, referindo que são perfeitamente normais;*

g. *Face à sua atitude, encontra-se abalada a confiança que a entidade patronal mantinha na Arguida, estando esta a prejudicar a imagem e a atividade económica da sua entidade patronal, não vislumbrando esta soluções para corrigir a má imagem e a deficiente prestação de serviços que as condutas da Arguida provocam;*

h. *Face à sua atitude, os serviços prestados ao condomínio cliente da sua entidade patronal não foram executados de forma correta e atempada, tendo alguns dos condóminos desse Cliente e a administração externa, a cargo da empresa ..., detetado ao longo das últimas semanas deficiente execução das tarefas de limpeza para as quais a ... foi contratada, tais como a deficiente limpeza e higienização/desinfecção dos*



mesmos, originando vestígios de sujidades, que a entidade patronal imputa como estando relacionados com os períodos de ausência não autorizada do serviço e de descansos não autorizados;

i. As consequências das condutas reiteradas da Arguida podem ser economicamente gravosas para a sua entidade patronal, com a não renovação dos contratos de prestação de serviços ou a sua denúncia com justa causa por parte dos condomínios seus clientes;

j. Há fundadas dúvidas de que a Arguida queira cumprir as ordens e determinações da entidade patronal, quando aquelas contrariam os seus interesses;

k. Dúvidas essas que determinam a necessidade de aplicação de uma sanção disciplinar gravosa à Arguida;

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

m. Atendendo às sucessivas queixas relativamente ao trabalho prestado pela Arguida, a entidade patronal tem justo receio de que a continuação desta no seu local de trabalho ser inconveniente e vir a provocar danos acrescidos e irreversíveis na sua imagem junto do condomínio ..., optando pela sua suspensão preventiva, sem perda de retribuição, nos termos previstos no Art.º 354.º do Código do Trabalho.

Nos termos supra expostos, é intenção da entidade empregadora, proceder à aplicação da suspensão preventiva da trabalhadora, nos termos previstos no Art.º 354.º do Código do Trabalho, sanção disciplinar à Arguida, nos termos do Art.º 328.º do C.T. a apurar no decurso da instrução do presente processo disciplinar, referindo que os factos indiciam, desde já, fortes motivos para aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação. prevista no Art.º 328.º do CT, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho».

1.3. A trabalhadora, notificada da nota de culpa via CAR, veio responder-lhe pela mesma via, em 29.12.2023, nos seguintes termos:

«..., notificada do procedimento disciplinar, com intenção de despedimento, instaurado pela sua entidade patronal, vem, nos termos do artigo 3552 do Código do Trabalho, apresentar RESPOSTA À NOTA DE CULPA

O que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A Trabalhadora aceita como verdadeiros os factos alegados nos pontos 2, 3, 4, 5, 7 e 13 da Nota de Culpa.

2. Os restantes factos alegados pela Entidade Patronal não correspondem à verdade ou não ocorreram como descrito, pelo que, desde já, se impugnam.

3. Desde logo, não corresponde à verdade o alegado no ponto 1 da Nota de Culpa, pois a Trabalhadora não saiu do seu local de trabalho pelas 15horas, mas sim pelas 15h25, e apenas o fez porque recebeu um telefonema da creche que o filho frequenta a informar



que o mesmo estava doente.

4. Contudo, contrariamente ao alegado, a Trabalhadora ligou à Encarregada ... a informar o motivo da sua saída e, posteriormente, entregou à mesma um documento justificativo emitido pela escola.

5. Quanto ao alegado nos pontos 9 e 10, importa dizer que a Trabalhadora tem a seu cargo a limpeza de dois condomínios, sendo que a mesma está distribuída de acordo com as indicações da entidade empregadora, da seguinte forma:

- Condomínio ... (1prédio) – 8 às 12horas

- Condomínio ... (5prédios) – 12h30 às 17horas (sendo que a Trabalhadora sai às 15horas, uma vez que está a usufruir de dispensa para amamentação).

6. Ora, a Trabalhadora já explicou ao Senhor ..., por mais de uma vez, que não consegue fazer limpeza de cinco prédios em apenas 2h30m.

7. A Trabalhadora informou ainda o Senhor ... que apenas utiliza o telemóvel para atender as chamadas da creche do filho e para falar com o segurança do condomínio, com vista a entregar as chaves da casa do lixo ou avisar que vai almoçar.

8. O Senhor ... nunca mostrou à Trabalhadora quaisquer reclamações escritas.

9. A Trabalhadora nunca foi insolente ou desrespeitosa para com o Senhor ...

10. Também não corresponde de todo à verdade o alegado nos pontos 14 e seguintes.

11. Concretamente, a Trabalhadora nunca lhe disse: 'Se quiseres, és tu que me despedes'.

12. A Trabalhadora também não atuou conforme o alegado nos pontos 15 a 17.

13. Quanto ao alegado no ponto 19, a Trabalhadora recorda que foi alertada uma vez pelo Senhor ... que não poderia usar chinelos no local de trabalho, e nunca mais os voltou a usar.

14. Na reunião ocorrida no dia 31/10, não foi abordada qualquer questão sobre o calçado utilizado pela Trabalhadora.

15. Também não corresponde à verdade que o Senhor ... tenha informado a Trabalhadora sobre a intenção da Entidade Patronal de avançar com um processo disciplinar.

16. Quanto ao alegado nos pontos 21 a 23, esclarece-se que, no dia 10/11/2023, pelas 12h34, a Trabalhadora apenas se deslocou ao café, que fica ao lado do Condomínio, para comprar uma garrafa de água, pois estava a sentir-se indisposta, e aproveitou para encomendar o seu almoço, após o que regressou ao trabalho.

17. Aliás, como se pode constatar pela foto junta, a Trabalhadora encontra-se fardada e com instrumento de trabalho na mão.

18. Não é verdade que a Trabalhadora não tenha executado todo o serviço no dia 13.11.23., pois que a mesma tem a certeza que limpou a piscina do Condomínio.

19. A Trabalhadora nunca saiu do seu local de trabalho para ir ter com uma antiga colega, nem nunca confessou tal coisa à Entidade Patronal; a Trabalhadora apenas disse tem



uma colega que trabalha ali perto.

20. *Quanto ao alegado nos pontos 27 a 30 e 35 a 38, a Trabalhadora não sabe a se correspondem à verdade os registos mencionados pela entidade empregadora.*

21. *Contudo, a Trabalhadora esclarece que, quando entra a primeira coisa que faz é tirar os lixos e só depois vai buscar os materiais de limpeza.*

22. *Esclarece ainda que é na casinha que se situa a casa de banho, pelo que pressupõe que nessas entradas e saídas também estejam eventuais deslocações à casa de banho.*

23. *Quanto ao alegado no ponto 31, a Trabalhadora apenas levou a chave do elevador pois, apesar de ter ligado ao segurança a dizer que precisa de sair para ir buscar o seu filho à creche, o mesmo nunca mais aparecia e a Trabalhadora teve que sair.*

24. *A Trabalhadora não se desloca nem permanece em locais nos quais não está autorizada, nomeadamente, no espaço indicado no ponto 32.*

25. *De igual forma, a Trabalhadora não se ausentou no horário de trabalho para ir ao Minipreço no dia 27/11, nem em qualquer outro dia.*

26. *Acresce que, a Trabalhadora nunca pretendeu desobedecer às ordens emanadas da sua Entidade Patronal ou desrespeitar a autoridade da mesma.*

27. *A Trabalhadora não agiu de forma culposa, nem incumpriu com os seus deveres laborais, motivo pelo qual não existe fundamento para a aplicação de sanção disciplinar proposta pela Entidade Patronal.*

PROVA

-Testemunhal

Nos termos do artigo 355.º n.º 1 do Código do Trabalho, requer a inquirição da testemunha abaixo indicada, declarando, desde já, que pretende estar presente aquando da inquirição da mesma:

- ..., residente em [...]

A Trabalhadora

[Assinatura]».

1.3. O processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, foi instruído com os documentos seguintes:

- Decisão instrutória, datada de 31.01.2024;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, relativo ao processo 0075734, n.º JTRL00004257, de 20.01.1993;
- Email intitulado «FW: ...», cujo anexo («papel de deise») é ilegível, da entidade empregadora para o seu representante legal, datado de 29.01.2024;
- Carta regista com AR e respetivos comprovativos, relativa a «falta de testemunha a inquirição agendada para o dia 17.01.24., pelas 9h30», datada de 19.01.2024;



- Email intitulado «RE: ... Resposta à Nota de Culpa – inquirição de testemunhas», da entidade empregadora para o seu representante legal, datado de 05.01.2024;
- Declaração da testemunha ..., ilegível, datada de 17.01.24.;
- Declaração da testemunha ..., ilegível, datada de 17.01.24.;
- Declaração da testemunha ..., ilegível, datada de 17.01.24.;
- Declaração da testemunha ..., arrolada pela Arguida, datada de 17.01.24.;
- Carta regista com AR e respetivos comprovativos, relativa a «agendamento de inquirição de testemunha», datada de 05.01.2024;
- Carta regista com AR e respetivos comprovativos, relativa a «envio da resposta à nota de culpa», datada de 29.12.2023;
- Carta regista com AR e respetivos comprovativos, relativa a notificação da nota de culpa, datada de 13.12.2023;
- Nomeação de instrutor, datada de 30.11.2023;
- Documento intitulado «Mapa de incidências», não datado nem assinado;
- Email da gestora de condomínios ao empregador, intitulado «Reclamações de limpeza», datado de 03.10.23.;
- Email da gestora de condomínios ao empregador, intitulado «Reclamação», datado de 21.09.23.;
- Email da gestora de condomínios ao empregador, intitulado «Reclamação», datado de 15.09.23.;
- Email da gestora de condomínios ao empregador, intitulado «Reclamação», datado de 06.09.23.;
- Reencaminhamento de email da administradora de condomínios ao empregador, intitulado «FW: FW: Condomínio ... - Limpeza», datado de 19.10.23.;
- Idem, de 14.10.2023.;
- Email doutra gestora de condomínios ao empregador, intitulado «... – Limpeza - Vários», datado de 13.10.23.; e
- Idem, de 09.10.2023.

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, 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, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

«Os Estados-membros 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 entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular [...] Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez (...).»

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 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 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 igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e atividade profissional.

2.4. 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.

2.5. 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-psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, donde, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.6. 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.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º/1 e 2 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 [CITE]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe feito sem justa causa, pelo que cabe ao empregador provar o contrário.

2.8. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, «Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento».

«[...] o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador [homem] durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]».

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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. 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 - cf. artigo 351.º/ 1 e 3 do Código do Trabalho.

2.12. Quanto aonexo 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 – cf. art.º 367º do CT.

2.13. 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», deve a CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso em concreto, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da maternidade.

2.14. Dado exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de «não cumprimento do seu trabalho dentro do horário designado para o efeito», «deficiente prestação do seu trabalho» e «resistência em corrigir o seu comportamento, que é contrário às ordens e determinações das suas chefias» - cf. ponto 44 da Nota de Culpa (NC)

2.15. Em relação ao primeiro motivo, ou seja, não cumprimento do seu trabalho dentro do horário designado para o efeito, o empregador refere o seguinte:

- «No dia 30/10/2023, a Arguida entrou ao serviço pelas 09h28m, tendo saído pelas 15h00, sem qualquer tipo de informação ou justificação para o escritório, apenas informando as colegas que não podia ficar depois deste horário, não tendo cumprido, uma vez mais, com as 6 horas de serviço, usufruindo ainda assim do horário de almoço (13:00 às 14:00)» - cf. ponto 1 da NC;
- «No dia 31/10/2023, a Arguida entrou ao serviço pelas 08h45m [...] – cf. ponto 2 da NC;
- No dia 10/11/2023, a Arguida assinou no mapa de assiduidade a hora da sua saída pelas 13h00, tendo a mesma sido vista pela sua superior hierárquico, ..., às 12h34 (conforme foto) já no estabelecimento de restauração, ..., junto ao condomínio ... – cf. pontos 21 e 22 da NC;
- [Sendo que, do ponto 22, consta uma imagem de dois pares de pernas ao balcão de



um café, sendo indistinta a identidade das pessoas]

- Há neste caso concreto uma clara evidência de que a Arguida adulterou os mapas de assinatura nas horas de entrada e saída sempre a seu favor, continuando sem colocar o dia para que desta forma a informação fique incompleta e vaga – cf. pontos 23 e 24 da NC;

- [Sendo que, do ponto 24, consta uma tabela ilegível];

- «A entidade patronal recebeu informações fidedignas de que a Arguida teria regressado pelas 14h00, assinando novamente a sua entrada ao serviço e tendo apenas saído da casinha onde as trabalhadoras da entidade patronal fazem a pausa de almoço pelas 14h25, não tendo efetuado o serviço na sua totalidade [...]» - cf. ponto 26 da NC;

- «A Arguida, no dia 17/11/2023, assinou o mapa de assiduidade pelas 09h00 sendo que apenas saiu às 09h20 da casinha onde se encontra o material» - cf. ponto 28 da NC;

- «No dia 17/11/2023, a Arguida entrou na casinha pelas 11h55m, tendo saído às 12h10 e entrou novamente na casinha pelas 12h30, tendo saído pelas 12h57 para assinar o ponto, almoçou, picou o ponto pelas 14h00, entrou novamente na casinha saindo pelas 14h26. O seu início daquele dia ficou registado pelas 09h27m» - cf. ponto 29 da NC;

- «No dia 20/11/2023, a Arguida chegou ao condomínio ... pelas 09h00, tendo ido para a casinha do material pelas 09h13 e ficado lá sentada» - cf. ponto 30 da NC;

- «Diariamente a Arguida chega ao condomínio às 09h00, assina indo para a suposta casinha e nunca saindo de lá antes das 09h25m» - cf. ponto 35 da NC;

- «No dia 23/11/2023 a Arguida entrou na casinha onde se encontra o material pelas 11h34m tendo saído pelas 11h40m» - cf. ponto 36 da NC;

- «No dia 24/11/2023, entrou pelos 12h14m, tendo saído pelas 12h24m, voltando a entrar pelas 12h30m e saído pelas 12h49m, lembrando que o período de almoço é entre as 13h00 e as 14h00» - cf. ponto 37 da NC;

- «Naquele mesmo dia, 24/11/2023, a Arguida voltou a entrar pelas 14h12m, tendo saído pelas 14h19m» - cf. ponto 38 da NC;

- No dia 27/11/2023, a Arguida entrou ao serviço pelas 10h58 desconhecendo-se, ao certo, a que horas voltou a sair, sendo que foi avistada a ir às compras dentro do horário de trabalho e regressado às 13h05m, com um saco do Minipreço, ausentando-se para almoço até às 14h00, assinando o documento de entrada à mesma hora» - ponto 39 da NC; e

- «No dia 28/11/2023, a Arguida entrou ao serviço às 09h00 no mesmo espaço, tendo ficado até às 09h23m no interior do mesmo e sendo avistada a sair de telemóvel na mão novamente, não tendo iniciado, uma vez mais, as suas atividades laborais no horário a que se obriga contratualmente» - ponto 40 da NC;

2.16. A este propósito, retorque a trabalhadora:



- «[...] a Trabalhadora não saiu do seu local de trabalho pelas 15h00, mas sim pelas 15h25, e apenas o fez porque recebeu um telefonema da creche que o filho frequenta a informar que o mesmo estava doente», tendo avisado a sua superior hierárquica telefonicamente, e, adiante, entregue à mesma justificativo da escola do menor - cf. pontos 3 e 4 da RE à NC;
- Aceitando, como verdadeiros, os factos alegados nos pontos 2 a 5, 7 e 13 da NC, temos que a trabalhadora se atrasou 45 minutos em 31.10.23., partindo do pressuposto que o seu horário de trabalho é das 8 às 15horas, descontadas as duas horas da dispensa para amamentação no final da sua jornada de trabalho – cf. pontos 1 e 5 da RE à NC;
- Quanto à acusação de que a sua superior hierárquica a terá avistado num café das proximidades fora do horário do almoço, a trabalhadora esclarece que se sentiu indisposta e foi comprar uma garrafa de água, «aproveitando para encomendar o seu almoço, após o que regressou ao trabalho» - cf. ponto 16 da RE à NC;
- Daqui decorre evidência nenhuma de adulteração do mapa de horários, como o empregador alega na NC;
- Relativamente aos controlos minuciosos que são feitos das horas de entrada e de saída da trabalhadora da denominada «casinha», a mesma explica que a mesma serve, ao mesmo tempo, de armário para os produtos das limpezas e de casa-de-banho para as trabalhadoras com as suas funções profissionais – cf. pontos 21 e 22 da RE à NC; e
- Quanto aos pontos 37 a 39 da NC, a trabalhadora desconhece se os factos que se lhe são imputados correspondem ao que consta dos registados do empregador, referindo – contudo – que «a primeira coisa que faz é tirar os lixos e só depois vai buscar os materiais de limpeza» - cf. pontos 20 e 21 da RE à NC;

2.17. Em relação ao segundo motivo, ou seja, deficiente prestação do seu trabalho, o empregador refere o seguinte:

- Em 13.11.23., a trabalhadora não terá limpo a zona da piscina do condomínio – cf. ponto 26 da NC; e
- Em 19.11.23., o empregador recebeu um email de um membro da comissão de acompanhamento de um dos condomínios a cargo da trabalhadora, mencionando a «degradação do serviço de limpeza» - cf. ponto 43 da NC.

2.18. A este propósito, retorque a trabalhadora:

- Que se recorda perfeitamente de ter limpo tal zona – cf. ponto 18 da RE à NC.

2.19. Em relação ao terceiro motivo, ou seja, resistência em corrigir o seu comportamento, que é contrário às ordens e determinações das suas chefias, o empregador refere o seguinte:

- A trabalhadora exigiu mudança de local de trabalho, uma vez que no seu contrato é expressamente referido que o mesmo deve ater-se a Lisboa – cf. ponto 4 da NC;
- Um cliente do empregador quis trocar de trabalhadora, já depois desta ter gozado da licença de parentalidade, devido ao excessivo uso do telemóvel, períodos de ausência do condomínio e difícil trato no contacto com terceiros da mesma – cf. ponto 6 da NC;
- Os dois novos locais de trabalho para onde a trabalhadora foi transferida já apresentaram diversas queixas da mesma em apenas 60 dias de trabalho, constando os mesmos do «arquivo da entidade patronal» - cf. ponto 9 da NC;
- A trabalhadora terá sido insolente e pouco respeitosa com o empregador, tratando-o na 2.ª pessoa do singular – cf. ponto 12 da NC;
- Desafiando-o ainda a despedi-la – cf. ponto 14 da NC;
- E acrescentando que não tinha de cumprimentar os condóminos quando estava em hora de almoço – cf. ponto 16 da NC; e
- A trabalhadora terá sido avisada por mais do que uma vez que não pode usar chinelos no local de trabalho, persistindo nisso – cf. ponto 19 da NC.

2.20. A este propósito, diz a trabalhadora:

- Que é verdade o alegado no ponto 4 da NC;
- Mas que já deu nota ao seu superior hierárquico de que está sobrecarregada de trabalho, sendo essa a causa provável das reclamações – cf. pontos 5 e 6 da NC;
- E que só usa o telemóvel para atender chamadas da creche do filho, ou para contactar os seguranças dos condomínios com o objetivo de lhes entregar as respetivas chaves ou quando vai almoçar – cf. pontos 7 da NC;
- Que nunca destratou o empregador – cf. ponto 9 da RE à NC;
- Que nunca instou o empregador a despedi-la – cf. pontos 10 e 11 da RE à NC;
- Que nunca terá justificado a falta de cumprimento aos condóminos por estar em hora de almoço ou por qualquer outro motivo – cf. ponto 12 da RE à NC; e
- E que apenas usou chinelos uma vez, não o tendo repetido após a advertência do empregador para que isso não se repetisse – cf. ponto 13 da RE à NC.

2.21. Antes de mais, não se compreende exatamente que horário de trabalho faz a trabalhadora, porquanto – sendo certo que a mesma goza de duas horas diárias de dispensa para amamentação – da NC resulta que o seu horário é das 9 às 13horas e das 14 às 16horas, mas da resposta à mesma consta que é das 8 às 15horas, sendo as duas horas da dispensa gozadas em bloco, ao final da jornada de trabalho, enquanto da NC o empregador aparenta seguir a regra geral do artigo 47.º/3 do CT.

2.22. Este aspeto releva, obviamente, para efeito de atrasos e/ou de faltas injustificados, sendo impossível contabilizá-las desta forma.

2.23. Sobre o não cumprimento do seu trabalho dentro do horário designado para o efeito, impõem-se as seguintes questões:

- Quem contabiliza os tempos de entrada/saída da trabalhadora na casinha onde, simultaneamente, são guardados os produtos de limpeza, serve de copa, de casa-de-banho (!), e, provavelmente, de espaço destinado a esvaziar as mamas, uma vez que se trata de uma trabalhadora lactante? [20min, no ponto 28 da NC; 15min e 26min, no ponto 29 da NC; 25min, no ponto 35 da NC; 6min, no ponto 36 da NC; 10min, 19min e 7min, no ponto 37 da NC; e 23min, no ponto 40 da NC]
- Quem são as «fontes fidedignas» que veem a trabalhadora a entrar na casinha «ficando lá sentada» ou «avistada a da sair [da casinha] de telemóvel»? – cf. pontos 26, 30 e 40 da NC, respetivamente;

2.24. Lembre-se que a lei dispõe que qualquer obstáculo apostado pelo empregador à efetivação da dispensa para amamentação é suscetível de configurar uma contraordenação grave – cf. artigo 47.º/7 do CT

2.25. Mais se sublinhe que a trabalhadora não pode ser espiada, muito menos seguida e/ou fotografada no exercício das suas funções, sendo, o descrito pelo próprio empregador na NC, suscetível de preencher exatamente a descrição legal de assédio moral no local de trabalho, proibida por lei e conformando uma contraordenação muito grave – cf. artigo 29.º/1, 2 e 5 do CT

2.26. Sobre a deficiente prestação do trabalho da arguida, refira-se que dispensa para amamentação, tal como o nome indica, serve para aliviar a trabalhadora lactante da prestação de serviço com a finalidade de alimentar uma criança que necessita desse sustento para viver.

2.27. A lei é claríssima quando refere que tal procedimento não tem prazo para findar – cf. artigo 47.º/1 do CT

2.28. Sendo igualmente transparente no que diz respeito ao seu regime, determinando que «a dispensa [...] para amamentação [...] não determina perda de quaisquer direitos, e é considerada como prestação efetiva de trabalho» - cf. artigo 65.º/3 do CT

2.29. De uma forma muito simplificada, para ser bem perceptível, a dispensa para amamentação é integralmente paga, como se de trabalho efetivo se tratasse.

2.30. Contudo, isto não significa que o empregador possa sobrecarregar uma trabalhadora lactante, sendo lógico que a mesma não consegue fazer, em 6horas, o trabalho que faria em 8horas.

2.31. Muito menos, um trabalho tão físico como o de limpar. Sendo a trabalhadora clara quando, na resposta à NC, afirma que já deu nota ao seu superior hierárquico que está sobrecarregada de trabalho, com 1 condomínio com um prédio para limpar em 4horas e 1 condomínio com cinco prédios para limpar em 2h30m.

2.32. Mais se questiona como consegue o empregador imputar à trabalhadora arguida a «degradação do serviço de limpeza» mencionada no ponto 43 da NC: apenas pela indicação do

2.33. Em suma, na sequência de todo o exposto, e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, cabe – ao empregador - comprovar, sem margem para dúvidas, que age em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretender - sem justificação bastante e fundamentadamente comprovada – deixar desempregada uma trabalhadora lactante especialmente protegida por lei.

2.34. Atendendo ao supra exposto, afigura-se como não demonstrada a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de pôr em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º/2 do CT.

2.35. Pelo contrário, dos três motivos que o empregador alega para despedir a trabalhadora com justa causa, lembre-se:

- Incumprir o seu horário de trabalho;
- Fazer mal o trabalho que executa; e
- Resistir a corrigir comportamentos inadequados quando instada a tal pelo seu empregador.

2.36. Do primeiro motivo nada se pode concluiu, dado o já referido no ponto **2.21.** do



presente parecer.

2.37. Do segundo motivo, a própria trabalhadora já deu nota ao empregador que tem trabalho a mais para o horário que faz, o que pode implicar indícios de obstaculização à dispensa para amamentação, proibidos e sancionáveis por lei.

2.38. Do terceiro motivo, mais do que um comportamento eventualmente inadequado da trabalhadora, verifica-se é um comportamento do empregador passível de preencher o assédio moral no local de trabalho em função da maternidade, igualmente proibido e sancionável por lei.

2.39. Ou seja, tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora, não só não logrou demonstrar a existência de uma situação excecional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT;

2.40. Como ainda sugere indícios de práticas proibidas e sancionáveis por lei, quer relativamente à obstaculização da dispensa para amamentação, quer quanto a um assédio moral à trabalhadora que pode, inclusive, estar na causa de alguns dos comportamentos antissociais que lhe são imputados.

III – CONCLUSÃO

3.1. 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 CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora ...

3.2. Da decisão serão notificadas ambas as partes.

3.3. Por causa dos comportamentos referidos pelo próprio empregador na Nota de Culpa, suscetíveis de constituírem contraordenações grave (à efetivação da dispensa para amamentação) e muito grave (do assédio moral que a trabalhadora vem sido vítima desde que regressou ao trabalho após a licença), será ainda dado conhecimento do presente parecer à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 28 DE FEVEREIRO



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

DE 2024



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO