

## **PARECER N.º 1347/CITE/2024**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (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 12.02.

### **PROCESSO N.º CITE- D/6561/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** No dia **12 de novembro de 2024**, a entidade empregadora ... remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

**1.2.** O processo disciplinar foi instaurado, com base no auto de notícia elaborado no dia **7 de outubro de 2024**, nos seguintes termos:

“A trabalhadora ..., nacional de ..., nascida em (...), portadora do Título de Residência n.º (...), empregada de andares da ..., (...), com sede e estabelecimento de alojamento local sito na ....., faltou ao trabalho entre os dias 20-09-2024 e 07-10-2024, sem interrupção e sem justificação a não ser o envio, em 11-09-2024, através de mensagem ..., do “Comprovativo Registo de Requerimento Subsídio Parental Inicial Data do pedido: 2024-05-28”, no qual constava “Período(s) de impedimento para o trabalho Data Início 2024-05-23; Data Fim 2024-10-19; Situação Da Mãe por 150 dias”, sendo sua intenção beneficiar do acréscimo de 30 dias na sua licença parental inicial, regressando ao trabalho apenas em 19-10-2024, isto apesar do “Comprovativo Registo de Requerimento Subsídio Parental Inicial Data do pedido: 2024-05-28” que a trabalhadora tinha enviado em 04-06-2024, igualmente através de mensagem ..., mencionar como “Período(s) de impedimento para o trabalho” Data Início 2024-05-23; Data Fim 2024-09-19; Situação “ Da Mãe por 120 dias”.

Além disso, solicitado à trabalhadora o envio de documentos e informações que permitissem justificar tal discrepância e, eventualmente, sustentar o acréscimo reclamado, a mesma nada disse.

Tais factos foram presenciados pelo referido representante legal da empresa, pelas suas filhas, ... e ..., assim como pela trabalhadora da empresa ... . (...).”

**1.3.** Posto o que, no dia **08 de outubro de 2024**, e “em face da gravidade do comportamento da trabalhadora (...), a sociedade irregular ..., NIPC ..., (...)” deliberou instaurar procedimento disciplinar com intenção de despedimento com justa causa sem indemnização ou compensação, nomeando dois instrutores para o efeito.

**1.4.** Encontram-se juntos ao processo disciplinar os seguintes documentos:

- Cópia do contrato de trabalho da Trabalhadora Arguida;
- Cópia da Convenção Coletiva, que regulada as relações do setor em causa;
- Registo de horas prestadas pela Trabalhadora Arguida entre 20-09-2024 e 07-10-2024;

- Mensagens ... de 04-06-2024 e 11-09-2024;
- Comprovativo Registo de Requerimento Subsídio Parental Inicial Data do pedido: 2024-05-28 “Situação Da Mãe por 120 dias”;
- Comprovativo Registo de Requerimento Subsídio Parental Inicial Data do pedido: 2024- 05-28 “Situação Da Mãe por 150 dias”;
- Cartas de 28-06-2024, 16-09-2024 e 17-09-2024;
- Comprovativos CII de 28-06-2024, 16-09-2024, 17-09-2024, 18-09-2024 e 27-09-2024.”

**1.5.** Por carta registada com aviso de receção datada de **18 de outubro de 2024**, foi remetida à trabalhadora uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

“(…) Vimos pela presente, e em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009. de 12 de fevereiro), dar conhecimento a V. Exa. de que lhe foi instaurado pela sociedade irregular ... , NIPC ..., com sede na ... , um processo disciplinar com vista à aplicação de uma sanção disciplinar, com intenção de despedimento com justa causa sem indemnização ou compensação, por existirem indícios da prática, por parte de V. Exa., de ilícitos laborais de extrema gravidade, que consubstanciam violações muito graves dos seguintes deveres previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho:

- (i) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- (ii) Guardar lealdade ao empregador

Assim, caso no termo do procedimento disciplinar em curso se venham a comprovar os factos que lhe são imputados, e que se encontram descritos na Nota de Culpa que se envia em anexo, é intenção da sociedade irregular ... , NIPC ..., aplicar-lhe uma sanção disciplinar, dentro daquelas que se encontram elencadas no artigo 328º do Código do Trabalho, designadamente, despedimento com justa causa sem indemnização ou compensação.

De acordo com o disposto no artigo 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho, encontrando-se em anexo a esta comunicação a Nota de Culpa contra V. Exa. elaborada, dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o processo e responder à mesma, deduzindo por escrito os elementos que considerar relevantes para esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Informa-se, também, que foram nomeados como instrutores do processo o Exmo. Sr. (...)

**1.6.** Da **NOTA DE CULPA** consta, entre o mais, o seguinte:

“(…) deduz contra a sua trabalhadora ... , a presente **NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA SEM INDEMNIZAÇÃO OU COMPENSAÇÃO**, o que o faz nos termos do artigo 353º do Código do Trabalho e com os seguintes fundamentos:

1º

(...), doravante designada por Entidade Patronal, é uma sociedade irregular que se dedica à atividade comercial de Alojamento Local, dispondo de estabelecimento na (...).

2.º

A trabalhadora ... , doravante designada Trabalhadora Arguida, celebrou em 01 de junho de 2022 um contrato de trabalho a termo certo com a Entidade Patronal, com início nessa mesma data e termo em 30-11-2022, para desempenhar, sob a sua autoridade, direção e fiscalização, as funções de “Empregada de Andares”, conforme resulta da cópia do contrato de trabalho que se junta à presente Nota de Culpa como documento n.º 1, cujo teor se dá por reproduzido para todos os efeitos.

3º

Mercê da sua renovação, tal contrato converteu-se, entretanto, em contrato de trabalho sem termo.

4º

A Trabalhadora Arguida desempenha as funções acima referidas no estabelecimento da Entidade Patronal sito na ... , doravante designado Estabelecimento.

5º

Tais funções são exercidas a tempo completo, devendo a Trabalhadora Arguida prestar até um máximo de 8 (oito) horas de trabalho por dia e 40 (quarenta) horas de trabalho por semana, de Segunda-Feira a domingo.

6.º

A Trabalhadora Arguida não desempenha funções como membro dos corpos gerentes de associações sindicais, de comissão de trabalhadores ou como delegada/representante sindical, sendo que, na Entidade Patronal não existe comissão de trabalhadores.

7.º

No âmbito da categoria profissional de empregada de andares que detém, incumbe à Trabalhadora Arguida a realização, ente outras, das seguintes tarefas:

- a) ocupar-se da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize;
- b) retirar as roupas usadas e providenciar pela sua lavagem ou limpeza.

8.º

As funções referidas devem ser desempenhadas com lealdade, zelo, diligência e rigoroso sentido de responsabilidade e compromisso, pressupondo sempre uma estreita e significativa relação de confiança da Trabalhadora Arguida com a Entidade Patronal, superiores hierárquicos e demais colegas de trabalho.

9.º

Acontece, porém, que, conforme decorre dos factos que infra se descrevem, a Trabalhadora Arguida perpetrou diversos comportamentos que consubstanciam uma violação grave dos deveres laborais a que se encontra adstrita.

10.º

Na verdade, em 07 de outubro de 2024 o representante legal de Entidade Patronal, Sr. ..., tomou conhecimento de que a Trabalhadora Arguida faltou ao trabalho, sem interrupção e sem justificação, entre 20 de setembro de 2024 e 07 de outubro de 2024, conforme resulta da cópia do documento que se junta à presente Nota de Culpa como documento n.º 2, cujo teor se dá por reproduzido para todos os efeitos.

11.º

Com efeito, naquele período, a Trabalhadora Arguida faltou ao trabalho, sem interrupção, em todos os dias em que deveria ter-se apresentado ao serviço, concretamente, nos dias 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29 e 30 de setembro de 2024 e nos dias 3, 4, 5, 6 e 7 de outubro de 2024.

12.º

Sem qualquer justificação que não fora o envio à Entidade Empregadora, em 11-09-2024, através de mensagem ..., do "Comprovativo Registo de Requerimento Subsídio Parental Inicial Data do pedido: 2024-05-28", nos termos do qual seria sua intenção beneficiar do acréscimo de 30 dias na sua licença parental inicial, regressando ao trabalho apenas em 19-10-2024, conforme documentos que se juntam à presente Nota de Culpa sob o n.º 3 e 4, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos.

13.º

Confrontada com tal, em 16-09-2024 a Entidade patronal endereçou à Trabalhadora Arguida a carta registada com aviso de receção que se junta à presente Nota de Culpa como documento n.º 5, cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos.

14.º

Na qual a Entidade patronal informou a Trabalhadora Arguida que o documento referido em 12) mencionava como "Período(s) de impedimento para o trabalho Data Início 2024-05-23; Data Fim 2024-10-19; Situação Da Mãe por 150 dias", enquanto o "Comprovativo Registo de Requerimento Subsídio Parental Inicial Data do pedido: 2024-05-28" que a Trabalhadora Arguida tinha enviado em 04-06-2024, igualmente através de mensagem ..., mencionava como "Período(s) de impedimento para o trabalho" Data Início 2024-05-23; Data Fim 2024-09-19; Situação "Da Mãe por 120 dias", conforme documentos que se juntam à presente Nota de Culpa sob o n.º 6 e 7, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos.

15.º

Bem como que assumiria que a Trabalhadora Arguida teria escolhido a licença parental inicial de 120 dias e decidido não a partilhar com o pai caso a mesma não enviasse à Entidade Patronal, até 19-09-2024, as informações/comprovativos solicitados que o contrariassem.

16.º

E, bem assim, que desse eventual não envio resultaria não estarem verificados os pressupostos para o acréscimo de 30 dias da licença parental reclamado acima referido e o respetivo alargamento para 150 dias até 19-10-2024.

17.º

Devendo, por isso, a Trabalhadora Arguida regressar ao serviço em 20-09-2024, sob pena de incorrer em faltas injustificadas/abandono ao trabalho.

18.º

Isto porque, dispõe o artigo 40.º do Código do Trabalho,

“Artigo 40.º

Licença parental inicial

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte. (...)

10 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional. (...)

12 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

13 - Na falta da declaração referida no n.º 10, a licença é gozada pela mãe. (...)

19.º

De tal artigo decorre, portanto, que a licença parental inicial dura até 120 ou 150 dias seguidos, conforme os pais escolham gozar 120 ou 150 dias de licença, sendo que se os pais escolherem gozar 120 dias de licença, a Segurança Social paga o subsídio parental que corresponde a 100% da remuneração de referência e se os pais escolherem gozar 150 dias de licença, a Segurança Social paga o subsídio parental que corresponde a 80% de tal remuneração.

20.º

Do mesmo artigo decorre também que, além desses 120 ou 150 dias, podem somar-se mais 30 dias no caso de licença partilhada entre os pais, quando a mãe e o pai escolhem partilhar a licença inicial de forma exclusiva, sem ser ao mesmo tempo.

21.º

A carta registada com aviso de receção enviada pela Entidade Empregadora referida em 13) foi devolvida em 27-09-2024 por não ter sido reclamada pela Trabalhadora Arguida, conforme comprovativo que se junta à presente Nota de Culpa como documento n.º 8, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos.

22.º

Em todo o caso, em 17-09-2024, a Entidade patronal já tinha enviado à Trabalhadora Arguida carta com registo simples com o mesmo conteúdo, a qual foi recebida em 18-09-2024, conforme documentos que se juntam à presente Nota de Culpa sob o n.º 9 e 10, que aqui se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos.

23.º

Porém, até à presente data, a Trabalhadora Arguida não enviou à Entidade Patronal as informações/comprovativos solicitados em tais cartas.

24.º

Não tendo a Trabalhadora Arguida, assim, até à presente data, informado a Entidade Patronal se escolheu/escolheram a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos; se recebeu subsídio parental correspondente a 80% ou 100% da remuneração de referência; se escolheu/escolheram partilhar a licença inicial de forma exclusiva, sem ser ao mesmo tempo; o início e o termo dos períodos gozados, em exclusivo, por cada um dos progenitores, após o período de gozo obrigatório pela mãe, nem qualquer outro eventual fundamento para a sua licença parental inicial de 150 dias.

25.º

Sendo que, até à presente data, a Trabalhadora Arguida tão pouco enviou à Entidade Patronal o comprovativo do deferimento pela Segurança Social do requerimento subsídio parental inicial até 19-10-2024.

26.º

Conclui-se, pois, que no período compreendido entre 20 de setembro de 2024 e 07 de outubro de 2024 a Trabalhadora arguida incorreu em 14 faltas injustificadas seguidas.

27.º

Ora, a conduta supra referida da Trabalhadora Arguida não é admissível e a Entidade Patronal não lhe pode ficar indiferente sob o ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a Trabalhadora Arguida continuar ao seu serviço.

28.º

Isto porque, o comportamento da Trabalhadora Arguida descrito representou para a Entidade Patronal a violação dos deveres de assiduidade, lealdade e respeito insuscetível de qualquer condescendência.

29.º

Revelando o total desinteresse da Trabalhadora Arguida pelo bom funcionamento e eficiência da Entidade Empregadora.

30.º

Bem como o seu profundo desrespeito para com a Entidade Patronal e os seus colegas de trabalho.

31.º

Desinteresse e desrespeito esse que a Trabalhadora Arguida já havia também revelado ao não ter enviado à Entidade Empregadora os documentos por esta solicitados em 28-06-2024 para comprovação dos pressupostos de licença por riscos específicos, conforme documentos que se juntam à presente Nota de Culpa sob o n.º 11 e 12, que aqui se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos.

32.º

Comportamento tanto mais grave quanto, dedicando-se a Entidade Patronal à atividade comercial de Alojamento Local na ..., os meses de setembro e outubro são dos meses com maior afluência de hóspedes, o que é do conhecimento pessoal da Trabalhadora Arguida.

33.º

Pelo que, a presença da Trabalhadora Arguida no seu posto de trabalho entre os dias 20 de setembro de 2024 e 07 de outubro de 2024 era essencial para a Entidade Patronal.

34.º

Pois, na verdade, sendo o quadro da Entidade Patronal composto por cinco empregadas de quartos, a falta da trabalhadora Arguida implica uma sobrecarga óbvia para as suas colegas que se apresentam ao serviço.

35.º

O que determinou grande perturbação na organização e na atividade da Entidade Patronal.

36.º

Com os prejuízos daí decorrentes, somados aos resultantes da necessidade da Entidade Patronal recorrer à prestação de horas extraordinárias por parte de outras trabalhadoras.

37.º

Quebrando de forma absoluta e irremediável a relação de confiança entre a Trabalhadora Arguida e a Entidade Patronal.

38.º

Dispõe o artigo 126.º do Código do Trabalho que «O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.».

39°

Em relação ao trabalhador, este princípio é concretizado no artigo 128.º do mesmo diploma legal, do qual se retira que o trabalhador deve, entre outros:

- (i) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- (ii) Guardar lealdade ao empregador (...).

40.º

A descrição dos factos anteriores não permite outra conclusão, desde logo, senão a de que a Trabalhadora Arguida cometeu uma série de atos que consubstanciam incumprimento muito grave dos deveres a que está obrigada por força do citado artigo 128.º do Código do Trabalho.

41°

Com efeito, o comportamento da Trabalhadora Arguida supra descrito consubstancia, indubitavelmente, uma conduta violadora do disposto no artigo 128.º, n.º 1, al. b) do Código do Trabalho, o qual estabelece, que, sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve «Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;».

42.º

Ora, uma vez que a relação laboral pressupõe uma execução continuada, as faltas sucessivas integram um cumprimento defeituoso do vínculo, suscetível de gerar na entidade patronal a quebra de confiança no trabalhador e, em consequência, potenciar o seu legítimo despedimento.

43°

O comportamento da Trabalhadora Arguida revela, aliás, o seu total desinteresse pelo bom funcionamento e eficiência da Entidade Empregadora, por isso muito grave e altamente censurável.

440

Além do mais, o comportamento da Trabalhadora Arguida supra descrito consubstancia, também, indubitavelmente, uma conduta violadora do disposto no artigo 128.º, n.º1, al. f) do Código do Trabalho, o qual estabelece, que, sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve «Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;»

45°

De resto, tal comportamento regular e constante da Trabalhadora Arguida revela também o seu desinteresse e indiferença perante a Entidade Empregadora, o que configura quebra do dever de lealdade.

46°

Pelo que, as atitudes da Trabalhadora Arguida acima descritas consubstanciam atos reprováveis e suscetíveis de sanção.

47°

Estatui o artigo 330.º do Código do Trabalho que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

48.º

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

49°

O artigo 351.º do Código do Trabalho define justa causa de despedimento como o «comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.»

50.º

Especificando no seu n.º 2, que, constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

«(...) g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;».

51.º

Esclarecendo, por seu turno, o n.º 3 do mesmo preceito que «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.».

52.º

Podemos, pois, concluir que a 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 mesmo e nas suas consequências; um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

53.º

Os factos descritos na presente nota de culpa, caso venham a ser provados, representam uma violação culposa e grave dos deveres e dos valores inerentes à relação de trabalho e disciplina laboral supra referidos a que a Trabalhadora Arguida estava vinculada, conduzindo à quebra irremediável da confiança necessária à subsistência da relação de trabalho.

54.º

Os factos descritos, pela sua gravidade e consequências, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nomeadamente, nos termos estatuídos no art.º 351.º, n.º 1 e 2, al. d) e g) do Código do Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

55.º

Tanto mais que, pela sua parte, a Entidade patronal sempre cumpriu com os seus deveres laborais, nomeadamente quanto ao pagamento pontual da retribuição e demais obrigações exigidas pelo artigo 127.º do Código do Trabalho.

Termos em que, a provarem-se os factos constantes da presente nota de culpa, dada a sua gravidade e consequências, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, é intenção da Entidade Patronal proceder disciplinarmente socorrendo-se da sanção de despedimento sem indemnização ou compensação prevista na alínea 1) do n.º 1 do art.º 328.º do Código do Trabalho, ficando, por este meio, devidamente notificada, para o que oportunamente será solicitada à CITE o parecer prévio previsto no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º do mesmo diploma legal.

A Trabalhadora Arguida, querendo, nos termos do artigo 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho, poderá apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis, respondendo à presente nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo ainda juntar documentos, arrolar testemunhas, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. (...)."

**1.6. A trabalhadora foi notificada da nota de culpa no dia 21 de outubro de 2024.**

**1.7. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa nem requereu quaisquer diligências instrutórias.**

**1.8. Dos autos consta, com data de 12 de novembro de 2024, o relatório final elaborado pelo instrutor do processo que conclui que "os factos acima descritos representam uma violação culposa e grave dos deveres e dos valores inerentes à relação de trabalho e disciplina laboral supra referidos a que a Trabalhadora Arguida estava vinculada, conduzindo à quebra irremediável da confiança necessária à subsistência da relação de trabalho.**

Tudo ponderado, conclui-se pela procedência da acusação, considerando-se provados os factos descritos na Nota de Culpa, designadamente, os descritos nos citados art.º 10.º a 26.º e 28.º a 37.º. Por outro lado, conclui-se igualmente que a conduta da Trabalhadora Arguida, pela sua gravidade e consequências, impossibilita, imediatamente, a continuidade da relação laboral, constituindo junta causa de despedimento, nos termos dos n.º 1 e 2, alíneas d) e g) do art.º 351.º do Código do Trabalho.

Pelo exposto, propõe-se a aplicação à Trabalhadora Arguida da sanção de despedimento com justa causa sem indemnização ou compensação prevista na alínea f) do n.º 1 do art.º 328.º do Código do Trabalho, após parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, entendendo-se que é necessário tal parecer prévio por se tratar de despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante, ainda que não tenham havido as diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho - diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, dado que a trabalhadora não respondeu à nota de culpa nem, por maioria de razão, requereu qualquer diligência probatória, para o que deverá ser remetida cópia do processo para efeitos de parecer prévio à referida entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).

**1.9.** E, por fim, o despacho final da entidade empregadora, também elaborado a 12 de novembro de 2024, nos termos do qual refere “ (...) damos por acolhida a fundamentação expressa no relatório final, considerando que a trabalhadora arguida, no âmbito da sua prestação de trabalho, faltou aos deveres previstos nas alíneas b) e do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho: (i) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; (ii) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, e que o seu comportamento, pela sua gravidade e consequências, compromete, irremediavelmente, a subsistência da relação de trabalho, pelo que no é viável uma outra qualquer sanção.

Assim, tratando-se de despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante, ainda que não tenham havido as diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho - diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa -, dado que a trabalhadora não respondeu à nota de culpa nem, por maioria de razão, requereu qualquer diligência probatória, será remetida cópia do processo para efeitos de parecer prévio à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).

**1.10.** Além dos mencionados, e com relevância para a presente apreciação, não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumprre apreciar

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O processo foi remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no pressuposto de que 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 aprovou a sua Lei Orgânica, na sua atual redação - “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.3.** Neste sentido, 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;”.

**2.4.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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.** Em expressa correlação 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.

**2.6.** E a legislação infra constitucional determina também, no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa. Razão pela qual a entidade empregadora, sempre que pretenda, por esta via, promover o despedimento de trabalhadores/as especialmente protegidos/as, deverá, segundo as regras de repartição do ónus da prova, comprovar de forma inequívoca que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

**2.7.** Importa salientar ainda que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) 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 parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, é a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora que delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, pelo que a análise dos

factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

**2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que também a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, poderá ser ilidida mediante apresentação de prova concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.**

**2.10.** Constitui justa causa de despedimento o **comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.**

**2.11.** 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 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** A trabalhadora visada neste procedimento, segundo informa a entidade empregadora, é lactante, pelo que, nessa medida, é uma trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

**2.13.** No essencial, a trabalhadora vem acusada de ter *perpetrado diversos comportamentos que consubstanciam uma violação grave dos deveres laborais a que se encontra adstrita*, já que *faltou ao trabalho, sem interrupção e sem justificação, entre 20 de setembro de 2024 e 07 de outubro de 2024.*

**2.14.** Refere a entidade empregadora que “(...) naquele período, a Trabalhadora Arguida faltou ao trabalho, sem interrupção, em todos os dias em que deveria ter-se apresentado ao serviço, concretamente, nos dias 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29 e 30 de setembro de 2024 e nos dias 3, 4, 5, 6 e 7 de outubro de 2024.”

**2.15.** *Sem qualquer justificação que não fora o envio à Entidade Empregadora, em 11-09- 2024, através de mensagem ..., do “Comprovativo Registo de Requerimento Subsídio Parental Inicial Data*

do pedido: 2024-05-28”, nos termos do qual seria sua intenção beneficiar do acréscimo de 30 dias na sua licença parental inicial, regressando ao trabalho apenas em 19-10-2024.

**2.16.** Ou seja, em concreto, entende a entidade empregadora que a trabalhadora arguida faltou injustificadamente entre os dias 20 de setembro de 2024 e 07 de outubro de 2024, porque beneficiou, sem cuidar de informar a entidade empregadora do acréscimo de 30 dias aos 120 dias de licença parental inicial, por outra via que não a referida mensagem através da rede social ....

**2.17.** Entende, por isso, a entidade empregadora que não estavam *verificados os pressupostos para o acréscimo de 30 dias da licença parental (...)* e o *respetivo alargamento para 150 dias até 19-10-2024, devendo por isso considerar-se faltas não justificadas.*

**2.18.** E, como tal, conclui a entidade empregadora que no período compreendido entre 20 de setembro de 2024 e 07 de outubro de 2024 a Trabalhadora arguida incorreu em 14 faltas injustificadas seguidas, não existindo condições para que possa continuar ao serviço da entidade empregadora por violação dos deveres de assiduidade, lealdade e respeito insuscetível de qualquer condescendência.

**2.19.** A Trabalhadora, como referimos, não respondeu à nota de culpa nem requereu a realização de diligências instrutórias.

**2.20. Presumindo-se ilícito** o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, o que se reclama desta Comissão, nesta fase, é que apure se indiciariamente existem factos e provas que de forma concludente permitam assegurar que o despedimento em causa é justificado, afastando, por essa via, quaisquer indícios de práticas discriminatórias que possam estar na base da intenção de despedimento.

**2.21.** O Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) - referindo-se ao conceito de justa causa - esclarece que “(...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer

forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).”

**2.22.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.<sup>a</sup> Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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. (...)”

**2.23.** Assim, prossegue o autor “(...) 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 nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó 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”.

**2.24.** Importa ainda ter presente que “os trabalhadores estão adstritos para com a sua entidade patronal pelo dever de lealdade (art. 128.º/1, f) do C.T.) e que no âmbito das relações jurídicas de trabalho subordinado, o trabalhador deve proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento dos seus deveres (cf. arts. 126.º/1 do C.T. e 762.º/2 CC, sendo que com a ideia de boa-fé estão relacionadas as ideias de fidelidade, lealdade, honestidade e confiança na realização e cumprimento dos negócios jurídicos - Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, vol. II, Coimbra Editora, 1968, p. 2)”.

**2.25.** Ora, perante os elementos que integram o processo disciplinar, em particular os documentos 3 e 6 juntos com a nota de culpa, parece-nos evidente que a rede social ..., enquanto canal de comunicação, foi usada entre a entidade empregadora e a trabalhadora para várias questões, em momento anterior ao do envio da declaração referente ao alargamento da licença parental inicial, pelo que não se afigura inusitado que a trabalhadora tenha escolhido este canal de comunicação.

**2.26.** Por seu turno, esclareça-se o art.º 351.º do CT prescreve que constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (n.º 1). E enumera exemplificativamente comportamentos do trabalhador, suscetíveis de constituir justa causa de despedimento (n.º2).

**2.27.** No caso concreto, a trabalhadora não compareceu ao trabalho no período compreendido entre 20 de setembro de 2024 e 07 de outubro de 2024, período que coincide com o acréscimo dos 30 dias de licença parental inicial, de 120 para 150,

**2.28.** Circunstância que foi comunicada à entidade empregadora por uma via que a mesma não considera válida e atendível.

**2.29.** Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: (f)altas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco (n.º 2, alínea g) do art.º 351.º do CT).

**2.30.** Esta norma “prevê duas situações diferentes: faltas não justificadas que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, em que esta tem de alegar e provar os danos e/ou os riscos graves; e cinco seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil, sendo certo que, nesta última hipótese, o legislador dispensa o empregador da prova dos prejuízos e/ou riscos.

**2.31.** Não significa, porém, que estas faltas constituam uma causa objetiva que só por si justificam o despedimento, já que tem de haver culpa da trabalhadora e que este comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pela sua gravidade e consequências na organização empresarial, tendo-se ainda em conta a prática da empresa para situações semelhantes.

**2.32.** Ora, no caso em apreço não só as faltas foram justificadas, como traduzem especificamente o exercício de um direito que assiste à trabalhadora, qual seja o de ela própria, gozar um período de licença parental inicial de 150 dias.

**2.33.** Por isso, além de justificadas, as faltas correspondentes ao período de ausência da trabalhadora são aparentemente legítimas.

**2.34.** Salientamos que a justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

**2.35.** De tal forma que, “face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade.” (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

**2.36.** Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

**2.32.** É nosso entendimento, por tudo isto que, no caso em apreço, não foi apresentada prova de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

**2.33.** Concluimos assim que a fundamentação da entidade empregadora não permite afastar com razoável segurança que o pretendido despedimento seja motivado por práticas discriminatórias em razão da maternidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, **a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa** da trabalhadora lactante ....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE DEZEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**