

## **PARECER N.º 471/CITE/2025**

**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- DL/2652/2025**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** No dia **05.05.2025**, 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 no dia **31.01.2025**, na sequência na nota de ocorrência elaborada em 22.01.2025, em resultado dos factos praticados pela trabalhadora supra identificada, e cujo teor se cita: *“Serve o presente para participar infração grave referente ao absentismo do operador supra identificado, ao longo do ano de 2024, o qual de acordo com o mapa de faltas, somou no ano transato 163 horas de falta, destes, 15 dias completos e 17 dias parciais, impactando a sua ausência no bom funcionamento da unidade e no trabalho da restante equipa, que neste período saiu sobrecarregada. O registo de ponto do colaborador está documentado com a assinatura do mesmo diariamente e enviada para a sede mensalmente.*

*Não obstante a sobrecarga de trabalho, é também factual o impacto negativo no serviço ao cliente, prejudicando o bom nome e reputação da marca.*

*Face à gravidade dos factos e ao devido enquadramento legal, é solicitado o despedimento com justa causa.*

**1.3.** Dos autos disciplinares consta, entre o mais, *cópias dos seguintes documentos: Ficha de empregado; contrato de trabalho e declaração anexa; registo de pessoal referente à trabalhadora; recibos de vencimento de janeiro a dezembro de 2024; registos de ponto de sala; mapa de faltas injustificadas e mapas de horários de trabalho, a fls. 6 a 81 do processo instrutor.*

**1.4.** Por carta datada de **21.02.2025**, recebida pela trabalhadora em 11.03.2025, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora ter intenção de proceder ao seu despedimento com base nos motivos constantes da nota de culpa anexa à referida comunicação.

**1.5.** A **NOTA DE CULPA** enviada à trabalhadora foi elaborada nos seguintes termos:  
(...)

#### NOTA DE CULPA

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

- 1. A Arguente é uma sociedade comercial que se dedica à atividade de restauração, possuindo, no território nacional o universo de ... pertencentes à marca "...».*
- 2. A Arguida foi admitida como empregada da Arguente em 13-07-2022, estando a prestar-lhe serviço no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo completo, cumprindo atualmente um período normal de trabalho semanal de 40 horas.*
- 3. A Arguida detém a categoria profissional de "Operador".*
- 4. Competindo-lhe atender, preparar e servir refeições e bebidas aos clientes; efetuar as reparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento; acolher e atender os clientes, apresentando-lhes a ementa; se necessário, dar-lhes explicações sobre os diversos produtos e registar pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas; preparar e acondicionar alimentos; registar e receber as importâncias relativas às despesas dos clientes; preparar, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior; rececionar, arrumar e repor, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colaborar na*

*realização de inventários; executar trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais; zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de ação; entre outras funções*

*5. A Arguida vem desempenhando as funções inerentes à sua categoria profissional na ..., pertencente à Arguente, localizada ... (doravante "Unidade").*

*6. No passado dia 31-01-2025, a Administração da Arguente tomou conhecimento, por via da participação disciplinar subscrita pelo ..., da existência de indícios graves da prática, pela aqui Arguida, de condutas violadoras dos deveres de pontualidade e assiduidade ao trabalho durante o ano de 2024.*

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

*8. No ano civil de 2024, a Arguida não compareceu ao serviço nos seguintes dias/períodos normais de trabalho diários completos-*

	<b>Data</b>	<b>Horas de Falta</b>
a)	03-01-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
b)	06-01-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
e)	08-02-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
d)	20-02-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
e)	18-04-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
f)	25-04-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
g)	31-05-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
h)	17-06-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
i)	18-06-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
j)	10-07-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
k)	05-08-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
l)	06-08-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
m)	28-08-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
n)	04-09-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00
o)	05-09-2024	08h00min - das 08h30 às 11h30 e das 12h00 às 17h00

- a que corresponde a um total de **15 dias completos** de falta ao trabalho.

E ainda no seguinte período normal diário:

	Data	Períodos de Ausência
p)	02-01-2024	04h00min - das 13h00 às 17h00
q)	04-01-2024	01h30min - das 08h30 às 10h00
r)	17-01-2024	01h30min - das 15h30 às 17h00
s)	05-02-2024	01h00min - das 16h00 às 17h00
t)	13-02-2024	02h30min - das 14h30 às 17h00
u)	04-03-2024	00h30min - das 08h30 às 09h00
v)	27-03-2024	01h15min - das 15h45 às 17h00
w)	07-05-2024	02h00min - das 08h30 às 10h30
x)	29-05-2024	06h15min - das 08h30 às 10h45 e das 13h00 às 17h00
y)	20-06-2024	00h15min - das 08h30 às 08h45
z)	24-06-2024	03h00min - das 14h00 às 17h00
aa)	27-06-2024	00h15min - das 08h30 às 08h45
bb)	28-06-2024	01h00min - das 16h00 às 17h00
cc)	01-07-2024	05h30min - das 08h30 às 11h30 e das 14h30 às 17h00
dd)	04-07-2024	05h00min - das 12h00 às 17h00
ee)	12-08-2024	05h15min - das 08h30 às 11h30 das 12h15 às 14h30
ff)	03-09-2024	03h00min - das 08h30 às 11h30

*o que corresponde a 43h45min horas de faltas e/ou atrasos ao trabalho – contabilizadas de acordo com os registos de faltas constantes do sistema informático de processamento salarial e respetivo mapa de faltas injustificadas, mapas de horário de trabalho e registos de ponto - que somados em função da duração média de 8h00 de período normal de trabalho diário completo do Arguido, perfaz, pelo menos, 5 dias completos de faltas ao trabalho, mediante arredondamento por defeito*

*9. Assim as faltas, melhor elencadas no ponto 8, perfazem um número total de 20 dias completos de faltas injustificadas ao trabalho, no ano civil de 2024.*

*10. A falta supra identificada na alínea g) foi dada em dias e horas imediatamente anterior a dia de descanso.*

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

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

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

*14. Em todos os dias acima referidos em que faltou injustificadamente, a Arguida sabia que estava obrigada a apresentar-se no seu local de trabalho e sabia que tinha de justificar aquelas suas*

*ausências e/ou atrasos mediante apresentação do competente comprovativo escrito com justificativo válido e atendível para os mesmos, mas não o fez.*

*15. Acresce que nunca a Arguida, em qualquer dos dias e horas acima elencadas no ponto 8 foi prévia ou posteriormente autorizado a faltar pela sua Entidade Empregadora.*

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

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

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

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

*20. Com aquelas faltas de comparência injustificadas ao serviço, a Entidade Empregadora viu-se privada dos serviços a prestar pela Arguida, nomeadamente no sector onde habitualmente labora, com especial reflexo nos períodos de maior atividade da Unidade e de maior fluxo de vendas (períodos das refeições), em que a Arguente se vê obrigada a ter de ter disponível ao serviço todos os seus colaboradores que estão designados/destacados a cada um dos horários de trabalho, de acordo com o planeamento previamente definido e divulgado aos trabalhadores,*

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

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

*23. Foram o seus colegas que tiveram, naqueles dias de ausência da Arguida ao Trabalho, de executar tarefas que era suposto serem desempenhadas pela Arguida, o que, nalguns casos, impediu os mesmos de executarem as tarefas que estavam delineadas e programadas para si próprios, dentro de horas normais de serviço, bem como do desconforto e mau estar gerado na*

*equipa, que por diversas vezes não conseguiram dar seguimento, em tempo, aos pedidos e expectativas dos clientes.*

*24. Tudo por facto exclusivamente imputável à aqui Arguida.*

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

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

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

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

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

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

*31. Acresce que a falta supra identificada no ponto 10 supra, foi dada em dia imediatamente anterior a dia de descanso, consubstanciando, cada uma destas, infração grave, nos termos da lei — cfr. n.º 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho*

*32. Para além disso, a Arguida foi destacada para trabalhar em turnos que abrangem os períodos de maior atividade verificada na loja (incluindo os períodos de refeições e fins de semana onde se verifica maior movimento de clientes na loja) e em que a presença e reforço de pessoal mais se faz sentir na Unidade, pelo que no caso das faltas enunciadas no ponto 5 supra desta peça e que são injustificadas, houve dias em que a Arguida nem sequer cumpriu, total ou parcialmente, o período normal de trabalho semanal, a que estava obrigada e que lhe competia, donde resultou ainda um elevado número de faltas injustificadas ao serviço, o que merece especial censurabilidade e gravidade.*

*33. As supra descritas condutas, claramente conscientes, culposas e reiteradas, indiciam a prática de infrações graves passíveis de sanção disciplinar por violação dos deveres laborais aos quais está legal e contratualmente adstrito enquanto trabalhador da Arguente, previstos, respetivamente,*

nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º e n.º 1 e 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho e nas alíneas b), c) e g) do n.º 1 da cláusula 19.º e na cláusula 66.a do IRCT aplicável, a saber:

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

34. A atuação da Arguida enquadra-se ainda, nomeadamente, nas previsões normativas das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código:

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

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

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

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

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

Arguente não tem conhecimento de que a Arguida desempenhe ou tenha desempenhado qualquer cargo de dirigente sindical ou que seja delegado sindical, nem que exista Comissão de Trabalhadores, pelo que foi dispensada a formalidade prevista no n.º 2 do artigo 353.º.

Todavia, a Arguente tem conhecimento que a Arguida é trabalhadora lactante, pelo que será dado cumprimento, no respetivo momento, ao n.º 1 e 3, al. a) do artigo 63.º do Código do Trabalho.

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

Porto, 21 de fevereiro de 2025

(...)

**1.6.** Por carta recebida pela entidade empregadora em **25.03.2025**, a trabalhadora respondeu à nota de culpa nos seguintes termos:“

“Em resposta a abertura do processo disciplinar e envio de nota de culpa, segue em anexo os documentos que a justificam as faltas do dia 31 /05/24; 17 /06/24; 04/07 /24; 12/08/24.

Eu ... colaboradora da ... por lapso deixei cair em acumulação com que as faltas, no qual eu tinha justificação.

Infelizmente não tenho justificação em papel para todas as faltas visto que tive um período um pouco complicado, onde não me estava a aguentar psicologicamente e por vezes não consegui comparecer ao trabalho.

Também estive grávida e por motivos de dores e má disposição estive ausente ao trabalho.

Em relação as faltas no período da tarde ou de manhã, são devido ao meu tratamento dentário que por vezes só tinha vaga nos horários laborais e peço imensas desculpas por não conseguir apresentá-las, pois não me foram fornecidas.

*Neste momento encontro-me de licença de maternidade regressando a empresa no mês de junho do dia 03, eu gosto muito de trabalhar na empresa, esforço-me para contribuir com à empresa e preciso mesmo deste trabalho, reconheço que não fui fiel e responsável por não as justificar prejudicar a empresa, peço imensas desculpas pelo que causei a empresa e peço mais uma oportunidade.*

*Cumprimentos ..., aguardo uma resposta breve!*

**1.7.** Com a resposta à nota de culpa a trabalhadora juntou documentos para justificação das faltas referentes aos dias, 31.05.2024, 17.06.2024, 12.08.2024 e 04.07.2024, constantes, respetivamente a fls. 95, 96, 97 e 98 do processo instrutor.

**1.8.** Na sequência da resposta à nota de culpa deduzida pela trabalhadora, e à documentação junta, por despacho datado de 04.04.2025, o instrutor do processo solicitou esclarecimentos adicionais à entidade empregadora.

*“DESPACHO*

*Atento o teor da Defesa Escrita da Arguida, onde esta afirma que " [ ... ] tive um período um pouco complicado, onde não consegui aguentar psicologicamente e por vezes não consegui comparecer ao trabalho. Também estive grávida e por motivos de dores e má disposição estive ausente ao trabalho", por se revelar determinante para o apuramento da verdade material e do pleno exercício do contraditório, determina-se que seja apurado junto dos Serviços da empresa, incluindo junto dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:*

- 1) se há registo ou evidência de a Arguida ter comunicado padecer de alguma incapacidade psicológica;*
- 2) que seja fornecida a última "ficha de aptidão para o trabalho" referente à trabalhadora em apreço;*
- 3) se há registo ou evidência de a Arguida ter comunicado a sua situação de gravidez;*
- 4) que sejam fornecidos os documentos referentes ao gozo da licença parental inicial e/ou complementar;*
- 5) se há registo ou evidência de a Arguida ter comunicado ou justificado alguma ausência ao trabalho durante o período de 2024, durante o período da gravidez e por motivo diretamente relacionado com "dores ou má disposição".*

**1.9.** Os solicitados esclarecimentos constam expressos na nota informativa junta aos autos disciplinares, datada de 14.04.2025, nos seguintes termos:

*“Na sequência do Despacho proferido em 04/04/2025 e da deslocação feita pelo Instrutor à sede da Empresa a 14/04/2025, foi possível apurar junto dos serviços da Área Laboral da empresa, como resposta às seguintes questões, o seguinte:*

Questão 1 ): *"se há registo ou evidência de a Arguida ter comunicado padecer de alguma incapacidade psicológica".*

*R: Não existe nenhum registo de comunicação feita pela Trabalhadora a comunicar à Empresa qualquer tipo de incapacidade psicológica.*

Questão 2): *"que seja fornecida a última "ficha de aptidão para o trabalho" referente à trabalhadora em apreço"*

*R: Não obstante ter sido diligenciado por aqueles serviços no sentido da obtenção do referido documento, não foi ainda possível proceder à sua junção, uma vez que o mesmo se encontra sob alçada dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho da empresa.*

*Estes serviços da Área Laboral já solicitaram o seu envio e continuam a aguardar a respetiva disponibilização, tendo, entretanto, reiterado o pedido.*

Questão 3): *"se há registo ou evidência de a Arguida ter comunicado a sua situação de gravidez;"*

*R: A trabalhadora deu a conhecer à Empresa a sua condição de grávida através da entrega, no dia 12-09-2024, de um "certificado de incapacidade temporária para o trabalho", pelo período de 116 dias, com início a 11-09-2024 e término a 04-01-2025, com fundamento em gravidez de risco - Documento que ora se junta como Doc.1*

Questão 4): *"que sejam fornecidos os documentos referentes ao gozo da licença parental inicial e/ou complementar"*

*R: Foram juntos aos autos o comprovativo do requerimento de subsídio parental inicial, no qual se constata o período de impedimento por conta do gozo de licença parental inicial, e o assento de nascimento da filha da Trabalhadora - documentos que ora se juntam como Doe. 2 e 3.*

Questão 5): *"se há registo ou evidência de a Arguida ter comunicado ou justificado alguma ausência ao trabalho durante o período de 2024, durante o período da gravidez, com fundamento em "dores e má disposição"*

*R: Não. Nunca a Trabalhadora enviou à Empresa qualquer justificação ou sequer comunicou, no período da gravidez ou antes, que iria faltar ao trabalho por motivo diretamente relacionado com "dores ou má disposição".*

## 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.

### **III CASO EM ANÁLISE:**

**3.1.** A trabalhadora visada no procedimento em apreço vem acusada de ter violado de forma reiterada e de acentuada gravidade os deveres de, assiduidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução ou disciplina do trabalho; promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e comunicação e justificação das faltas, previstos no artigo 128º, nº 1, alíneas b), c), d) e h), por não ter comparecido ao trabalho por mais de 20 dias completos, injustificadamente, no ano civil de 2024, afetando, com este comportamento, de forma irremediável, a indispensável confiança da empregadora quanto ao futuro comportamento da trabalhadora arguida.

**3.2.** Concretamente, vem a trabalhadora acusada de, no ano civil de 2024, não ter comparecido ao trabalho nos períodos normais de trabalho, que constam plasmados nos quadros referidos no n.º 8 da nota de culpa, transcrita no **Ponto 1.5** do presente parecer.

**3.3** Refere a entidade empregadora que, a falta do dia 31.05.2024, foi dada em dia imediatamente anterior a dia de descanso, e que, a trabalhadora não comunicou, previamente, nenhuma das falta em que incorreu, nem apresentou, posteriormente, qualquer justificação atendível, para o efeito.

**3.4.** As referidas faltas foram descontadas no vencimento da Arguida, como consta plasmado dos recibos de vencimento processados nos respetivos meses a que cada uma das faltas se reporta, juntos aos autos instrutores, e sobre as mesmas não foi apresentada qualquer reclamação, designadamente quanto à sua classificação como injustificadas, nem dos respetivos descontos no vencimento.

**3.5.** O estabelecimento onde a trabalhadora exerce a sua atividade profissional (...) dedica-se à restauração de serviço rápido, e que tem como um dos seus objetivos principais proporcionar aos respetivos clientes um serviço pontual, célere e eficaz, e para esse fim, os trabalhadores são organizados e alocados em horários específicos, sendo sua a presença fundamental, nos dias e horas para os quais estão destacados no planeamento dos horários, sabendo a trabalhadora que a sua presença assídua e pontual na empresa é essencial para o bom e regular funcionamento da Unidade, atento o número de trabalhadores existentes na Unidade e a necessidade de estes trabalharem em equipa, cumprindo os deveres de pontualidade e assiduidade de acordo com os horários que lhes estão pré-definidos.

**3.6.** Com aquelas faltas de comparência injustificadas ao serviço, a Entidade Empregadora viu-se privada dos serviços a prestar pela Arguida, nomeadamente no sector onde habitualmente labora, com especial reflexo nos períodos de maior atividade da Unidade e de maior fluxo de vendas (períodos das refeições), em que a Arguente se vê obrigada a ter de ter disponível ao serviço todos os seus colaboradores que estão designados/destacados a cada um dos horários de trabalho, de acordo com o planeamento previamente definido e divulgado aos trabalhadores, o que, obrigou à sua

substituição por outros trabalhadores, em prejuízo da organização das suas vidas profissionais e pessoais.

**3.7** .À trabalhadora está acometido o seguinte conteúdo funcional de tarefas: *Atender, preparar e servir refeições e bebidas aos clientes; efetuar as reparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento; acolher e atender os clientes, apresentando-lhes a ementa; se necessário, dar-lhes explicações sobre os diversos produtos e registar pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas; preparar e acondicionar alimentos; registar e receber as importâncias relativas às despesas dos clientes; preparar, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior; rececionar, arrumar e repor, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colaborar na realização de inventários; executar trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais; zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de ação; entre outras funções*

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

**3.9** As descritas condutas são, no entender, da entidade empregadora, conscientes, culposas e reiteradas, e indiciam a prática de infrações graves e passíveis de sanção disciplinar por violação dos deveres laborais a que está legal e contratualmente adstrita a trabalhadora, designadamente previstos nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º e n.º 1 e 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho e nas alíneas b), c) e g) do n.º 1 da cláusula 19. e na cláusula 66.a do IRCT aplicável, a saber:

- a) Dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- b) Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;

- c) Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução ou disciplina do trabalho;
- cl) Dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- e) Dever de comunicação e justificação das faltas.

**3.10.** Refere, ainda, a entidade empregadora que a atuação da trabalhadora se enquadra nas alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código: *a) desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho; b) faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.*

**3.11** Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora veio alegar que:

- a) Por lapso deixou cair em acumulação as faltas;*
- b) Infelizmente não tem justificação em papel para todas as faltas visto que teve um período um pouco complicado, a nível psicológico e que, por vezes não conseguia comparecer ao trabalho;*
- c) Estive grávida e por motivos de dores e má disposição estive ausente ao trabalho;*
- d) Em relação as faltas no período da tarde ou de manhã, ficaram a dever-se tratamento dentário que por vezes só tinha vaga nos horários laborais;*
- e) Pede desculpa pro não ter apresentado as justificações;*
- f) Reconhece não ter sido fiel e responsável por não as justificar as faltas e prejudicar a empresa,*

**3.12.** Com a resposta à nota de culpa a trabalhadora juntou justificação para as faltas dos dias 31/05/24; 17 /06/24; 04/07 /24 e 12/08/24.

**3.13.** 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.

**3.14.** O Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1) 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 (...)”.

**3.15.** Nas palavras de Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª 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. (...)”

**3.16.** 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 nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**3.17.** 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)”.

**3.18.** Assim, conjugando a nota de culpa com a resposta à nota de culpa deduzida pela trabalhadora, bem como a prova que lhes está subjacente, somos de entender ter ficado demonstrado a existência de comportamento culposo da trabalhadora, que culmina na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, por existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

**3.19.** Com efeito, a norma introduzida pelo artigo 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 de trabalho.*

Tipificando, ainda, o n.º 2 da mesma norma, alguns comportamentos do trabalhador, sem prejuízo de outros, suscetíveis de constituir justa causa de despedimento.

**3.20.** E, nos termos da alínea g) do n.º 2 da norma anteriormente referida, constitui justa causa de despedimento as faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco

seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco (n.º 2, alínea g) do art.º 351.º do CT). *(sublinhado nosso)*

**3.21.** Esta norma consagra em si, duas situações distintas, por um lado, as faltas não justificadas que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, cujo ónus de alegação e prova da verificação dessas consequências fica a cargo da entidade empregadora, e , por outro, a circunstância do trabalhado atingir 5 (cinco) faltas não justificadas seguidas ou 10 (dez) interpoladas em cada ano civil, sendo que, neste caso o legislador dispensa o empregador da prova dos prejuízos e/ou riscos.

**3.22** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4.ª Seção, de 01.06.2022, proferido no processo n.º 3998/19.1T8VIS.C1.S1:

*“I- Para que uma falta seja justificada é necessário não só que exista um motivo justificativo e que o trabalhador o prove quando tal lhe for exigido pelo empregador, mas também que a ausência, quando previsível, seja comunicada ao empregador com a indicação do motivo justificativo com a antecedência legalmente prevista.*

*II- O não cumprimento da obrigação de comunicação tempestiva torna as faltas injustificadas.*

*III- Embora a existência de cinco faltas injustificadas seguidas ou dez interpoladas no mesmo ano civil não constitua uma justa causa automática de despedimento, a parte final da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho introduz um desvio à cláusula geral do n.º 1 porque dispensa o empregador de invocar qualquer prejuízo ou risco grave. *(sublinhado nosso)**

*IV- Assim, não se deve considerar desproporcionada a sanção do despedimento, só porque o empregador não conseguiu provar o referido prejuízo ou risco, já que a justa causa existe independentemente destes.*

*V- Verificando-se uma violação reiterada do dever de comunicação das faltas, que conduziu á existência de cinco faltas injustificadas seguidas (e, aliás, também, de dez faltas injustificadas interpoladas) no mesmo ano civil, sem que dos factos provados conste qualquer circunstância que permita mitigar a culpa do trabalhador existe justa causa de despedimento.”*

**3.23.** 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.

**3.24.** Todavia, durante o ano civil de 2024, a trabalhadora deu 20 faltas durante todo o período normal de trabalho, sem que tenha, em tempo útil, apresentado justificação que legitime o incumprimento do seu dever de assiduidade.

**3.25.E,** apesar de ter a trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, apresentado justificação para as faltas dos dias 31/05/24; 17 /06/24; 04/07 /24 e 12/08/24, por um lado, não retira os presentes autos da tutela da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º so C.T., uma vez que, subsistem injustificadas 16 (dezassex) faltas, e, por outro, qualifica a conduta da trabalhadora como violadora dos deveres de urbanidade, probidade, respeito e zelo que devem pautas as relações laborais, uma vez que, dispunha das aludidas justificações e optou por não as apresentar, demonstrando total desrespeito pelas suas obrigações.

**3.26.** Acresce que, segundo resulta afirmado pela trabalhadora na reposta à nota de culpa, todas as faltas em que incorreu no período da tarde ou de manhã, ficaram a dever-se a tratamento dentário, o que, obriga a concluir que, sabia antecipadamente da impossibilidade de, nesses dias, comparecer ao trabalho, o que ignorou, não acautelando, como era sua obrigação, a necessidade da empregadora reorganizar os meios humanos necessários ao bom desempenho dos serviços que prestada .

**3.27.** Ora, tendo em conta o número de faltas em presença, que resultam indubitavelmente provadas, e o evidente incumprimento do dever de assiduidade, com conseqüente desorganização da laboração da empresa e acréscimo indevido de trabalho para os colegas, entendemos que a conduta da trabalhadora se revela de tal forma grave e culposa que não pode ser exigível à entidade empregadora a manutenção do vínculo laboral.

**3.28.** É nosso entendimento, por isso, que, no caso em apreço, foi apresentada prova suficiente de que as condutas imputadas à trabalhadora constituem comportamentos

culposos, e, que, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

**3.29.** Concluimos, assim, que, a fundamentação da entidade empregadora nos permite afastar com razoável segurança que o pretendido despedimento possa ser motivado por práticas discriminatórias em razão da maternidade, e, concomitantemente, entendemos que resulta ilidida a presunção do artigo 63º, nº 2 do Código Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, **a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa** da trabalhadora lactante ... promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE MAIO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**