

PARECER N.º 42/CITE/2026

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 7506 - DG/2025

I – OBJETO

- 1.1.** Em 15.12.2025, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Em 29.10.2025, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“No dia 11/10, sábado, a trabalhadora ... sentiu-se mal do estomago e foi para casa.*
 - 1.2.2.** *A colaboradora ..., tendo achado estranho essa situação, e porque já tinha escutado a Arguida afirmar que pretendia colocar algum medicamento na sua água, para descobrir quem estava a beber a mesma, confrontou a Arguida a fim de apurar se esta colocou alguma substância na água.*

- 1.2.3.** *De facto, as garrafas de água dos trabalhadores da loja estão colocadas em garrafas individuais, mais ou menos identificáveis conforme os casos, sendo que algumas são garrafas de plástico das que se vendem ao público com água engarrafada, apenas com o nome inscrito; outras são garrafas diferenciadas que se reusam e têm uma aparência distinta das garrafas de água comerciais.*
- 1.2.4.** *A Arguida confirmou a ...que, de facto, havia colocado laxante na sua garrafa de água, para descobrir quem estava a beber da mesma.*
- 1.2.5.** *Seguidamente foi a Arguida chamada a reunião com os responsáveis de loja, sendo novamente questionada se havia colocado alguma substância na sua garrafa de água, tendo aí reiterado que havia colocado um laxante na sua água, não mostrando qualquer tipo de remorso ou arrependimento.*
- 1.2.6.** *Nesse fim-de-semana, além da ..., foram registados vários casos de má disposição entre os trabalhadores da alguns dos quais obrigaram a intervenção hospitalar: a trabalhadoratambém ficou maldisposta no dia 11, com tontura, fraqueza e sonolência, tendo sido chamado o INEM e levada a indicada trabalhadora para o hospital; no domingo seguinte, dia 12, outra colaboradora, a ..., sentiu-se mal e, no dia seguinte, 2.ª feira, como não melhorasse, foi ao hospital e ficou de baixa até 18; a trabalhadora ...também apareceu com dores de barriga muito fortes no sábado, que permaneceram no domingo, por indisposição, o que a levou a ter de se ausentar do serviço.*
- 1.2.7.** *Não se apurou exatamente o momento e o local em que a Arguida colocou o laxante, mas terá sido certamente em água que estivesse em local onde estava acessível a mais gente, ainda que, eventualmente, em garrafa com o seu nome. Deste modo, a Arguida colocou diretamente*

em perigo a integridade física dos seus colegas, por poder suceder que estes bebessem, acidentalmente ou não, água que não lhes pertencesse, sendo que deste modo estaria a ingerir, sem qualquer consciência, um medicamento suscetível de causar algum tipo de intoxicação no seu organismo.

- 1.2.8.** *Os episódios de indisposição registados, ainda que não totalmente comprovados que tivessem decorrido da conduta da Arguida, acentuam a possibilidade, pela sua incidência totalmente anormal, de que a conduta da Arguida, em si inadmissível, tenha efetivamente conduzido a uma perturbação grave do bem-estar dos seus colegas.*
- 1.2.9.** *Dever infracionado: Atentado contra a integridade física dos colegas, consubstanciando a prática de crime.*
- 1.2.10.** *Censurabilidade: A atuação da Arguida é censurável em grau elevado, por, tendo levado outros colegas a ingerirem substâncias medicamentosas sem o seu conhecimento, por razões espúrias, ter, objetivamente colocado em perigo a sua integridade física, por os medicamentos, ainda que benignos, não podem ser ingeridos sem uma total consciência do seu tomador, dadas as diferentes, e nem sempre ligeiras, consequências que pode ter nas diferentes pessoas.*
- 1.2.11.** *Sanção proposta: Despedimento sem indemnização ou compensação - art.328.º, n. 1, alínea f) do Código do Trabalho e 351.º, n.º 2, alínea g) do CT.*
- 1.2.12.** *Procedimento: Dispõe de 10 dias úteis para se pronunciar, querendo, e pedir produção de prova”.*

- 1.3.** Verifica-se que a nota de culpa enviada à trabalhadora, via correio postal, foi entregue em 04.11.2025, não constando do presente processo disciplinar que a trabalhadora tenha respondido à supracitada nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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;".
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada 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.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra 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 “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Na verdade, analisados os documentos, bem como os depoimentos das testemunhas inquiridas, constantes do presente processo disciplinar, verifica-se que os mesmos não provam os factos de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, nomeadamente, no que respeita à culpa das indisposições dos seus colegas, desconhecendo-se a causa das mesmas.
- 2.4.** Portanto, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora, apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura

não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 14 DE JANEIRO DE 2026, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.