

PARECER N.º 97/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 016 - DG/2026

I – OBJETO

1.1. Em 02.12.2025, a CITE recebeu 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 15.12.2025, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“..., sociedade anónima com sede em ...,, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., em processo disciplinar que move contra o(a) seu(sua) trabalhador(a) ..., portador(a) do documento de identificação n.º ..., Contribuinte Fiscal n.º ..., residente na com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente nota de culpa, o que faz nos termos, fundamentos e pressupostos que seguem:

• O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pela Administração do empregador dia 11 de dezembro de 2025.

• Na empresa não existe comissão de trabalhadores.

• O(A) trabalhador(a) arguido(a) não é representante sindical.

• Foi feita a participação inicial e recolhidos os elementos de prova juntos ao processo.

Dos factos

1º

Desde o início do ano civil de 2025 o(a) trabalhador(a) arguido(a) faltou injustificadamente ao trabalho a 15 dias, 6 horas e 49 minutos de trabalho, nos termos previstos no artigo 248º, n.º 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 07/2009 de 12 de fevereiro, o qual estipula que em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta, designadamente:

- 29 de janeiro de 2025 3:00
- 7 de fevereiro de 2025 8:00
- 17 de março de 2025 2:00
- 7 de abril de 2025 0:43
- 11 de abril de 2025 0:25
- 25 de abril de 2025 3:30
- 7 de maio de 2025 3:19
- 14 de maio de 2025 2:00
- 28 de maio de 2025 8:00
- 29 de maio de 2025 2:00
- 2 de junho de 2025 0:30
- 3 de junho de 2025 2:19
- 4 de junho de 2025 2:00
- 5 de junho de 2025 2:30
- 6 de junho de 2025 0:30
- 11 de junho de 2025 3:00
- 12 de junho de 2025 4:00
- 17 de junho de 2025 2:00
- 25 de junho de 2025 3:00
- 26 de junho de 2025 8:00
- 30 de junho de 2025 1:40
- 18 de agosto de 2025 1:00
- 21 de agosto de 2025 6:10
- 13 de novembro de 2025 0:40
- 25 de novembro de 2025 2:22
- 26 de novembro de 2025 2:22
- 27 de novembro de 2025 1:01
- 28 de novembro de 2025 2:43
- 1 de dezembro de 2025 8:00
- 2 de dezembro de 2025 8:00
- 3 de dezembro de 2025 8:00
- 4 de dezembro de 2025 8:00
- 5 de dezembro de 2025 8:00
- 8 de dezembro de 2025 8:00

2º

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

3º

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

4º

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

5º

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

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

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

6º

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

Dos factos descritos conclui-se que:

7º

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

8º

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

"Constitui justa causa para despedimento:

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

Bem como,

"Constitui, nomeadamente, justa causa para despedimento:

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

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

10º

Nos termos do artigo 355º do Código do Trabalho, o(a) trabalhador(a) arguido(a), querendo, poderá apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, através de comunicação escrita endereçada à sede da empregadora, sita na, ao cuidado do Departamento Human Resources e da instrutora do processo ou em alternativa através de e-mail para o endereço eletrónico ..., sob pena de eventuais esclarecimentos ou respostas não serem recebidas e consideradas para efeitos deste procedimento disciplinar.”

1.3. Em 23.12.2025 a trabalhadora respondeu à nota de culpa, referindo que:

“Exma. Equipa de Recursos Humanos,

Pela presente, acuso a receção da Nota de Culpa datada de 15 de dezembro de 2025, relativa ao Processo Disciplinar n.º ..., e apresento a minha resposta formal dentro do prazo legalmente estabelecido.

Desde já, gostaria de reconhecer a gravidade dos factos alegados. Tenho plena consciência da importância da assiduidade e da pontualidade para as operações da ... e para os compromissos assumidos com os clientes. Lamento profundamente que o meu registo de presenças durante o período em causa não tenha correspondido aos padrões esperados, podendo ter causado impacto operativo ou organizacional.

Solicito respeitosamente que a Empresa considere as circunstâncias pessoais e médicas excecionais que contribuíram para essas ausências. Essas circunstâncias não resultaram de desconsideração pelas minhas obrigações profissionais, mas sim de um conjunto extraordinário de desafios pessoais que afetaram significativamente o meu bem-estar emocional, a minha saúde física e as minhas condições de habitação.

Durante esse período, enfrentei diversas situações pessoais graves, incluindo:

- Um divórcio altamente conflituoso, acompanhado de assédio psicológico e físico, o que me levou a procurar ajuda junto das autoridades policiais;*
- Períodos de instabilidade habitacional, durante os quais estive temporariamente sem alojamento estável;*
- O falecimento do meu tio, um familiar próximo, ocorrido nesse mesmo período;*
- Uma perda gestacional anterior (aborto espontâneo), com consequências emocionais profundas;*
- No dia 3 de dezembro de 2025, tive conhecimento de que estou atualmente grávida, com aproximadamente seis semanas de gestação, o que se somou aos desafios pessoais e de saúde já existentes.*

Para efeitos de informação e contextualização, junto atestado médico emitido pela Segurança Social, confirmando a minha atual gravidez.

Gostaria ainda de salientar que, na medida do possível, procurei regularizar a minha assiduidade através do portal de Employee Experience. Várias ausências ocorridas no final do ano foram submetidas e justificadas através dos sistemas internos, pelo que solicito respeitosamente que estas sejam consideradas na análise factual do presente processo.

Fora deste período excecional, sempre demonstrei compromisso, fiabilidade e bom desempenho no exercício das minhas funções. As minhas circunstâncias pessoais encontram-se agora estabilizadas, encontrando-me

totalmente disponível e empenhada em cumprir as minhas responsabilidades ao mais alto nível, respeitando rigorosamente as regras de assiduidade e os procedimentos internos.

Tenho igualmente conhecimento de que a Empresa se encontra a atravessar alterações estruturais e organizacionais, incluindo o ramp-down do meu projeto. Nesse contexto, caso a continuidade da minha relação laboral não seja viável, manifesto abertura para uma solução justa e acordada, que tenha em consideração as minhas circunstâncias pessoais, a minha gravidez e as devidas proteções legais, incluindo compensação proporcional e acesso às prestações de desemprego, quando aplicável.

Face ao exposto, entendo que a aplicação da sanção disciplinar mais grave — despedimento com justa causa — seria desproporcionada. Solicito, respeitosamente, que a Empresa considere de forma plena os fatores atenuantes apresentados, os esforços por mim realizados para regularizar a situação e o meu histórico de compromisso e desempenho. Solicito ainda que sejam avaliadas alternativas ao despedimento com justa causa, em conformidade com os princípios da proporcionalidade, boa-fé e justiça, previstos na legislação laboral portuguesa.

Agradeço, desde já, a atenção dispensada.

Com os melhores cumprimentos,

...

...

Anexos:

- *Atestado médico – gravidez (Segurança Social)*”

1.4. Em 29.12.2025, a instrutura do processo disciplinar, envia o seguinte email, para OAM “Assistant Operation Manager” entre outros colaboradores do departamento RH

“Assunto: Re:> Processo Disciplinar

Olá,

Na sequência do processo disciplinar, a OCE apresentou a sua defesa, e necessitamos da vossa colaboração relativamente às seguintes questões:

- A OCE alguma vez explicou os motivos do seu absentismo?
- A OCE foi alguma vez notificada relativamente às ausências não justificadas e à necessidade de apresentar justificação? Em caso afirmativo, de que forma e quando?”

1.5. Em 30.12.2025, OAM “Assistant Operation Manager” respondeu, por correio eletrónico ao email da instrutura, referindo o seguinte:

“Não, a OCE sabia que esteve ausente, pelo que não vejo necessidade de a informar de que esteve ausente.

A necessidade de justificar as ausências encontra-se prevista no “Manual Geral”, fornecido a todos os colaboradores no momento da assinatura do contrato.”

- 1.6. Em 30.12.2025, OAM “Assistant Operation Manager” respondeu, por correio eletrónico ao email da instrutura, referindo o seguinte:
- 1.7. Após a nota de culpa e a resposta resposta da trabalhadora arguida, verificou-se :
Durante a análise da defesa apresentada pela trabalhadora verificou-se que, após o envio da Nota de culpa toram justificadas as ausências no período entre 1 e 5 de Dezembro de 2025.
segue o mapa de faltas atualizado

Incident	Unit	Start Date	Time	Reason	End Date	
Absence	hours	29/01/2025	3:00	hours	Falta Injustificada	29/01/2025
Absence	hours	07/02/2025	8:00	hours	Falta Injustificada	07/02/2025
Absence	hours	17/03/2025	2:00	hours	Falta Injustificada	17/03/2025
Absence	hours	07/04/2025	0:43	hours	Horas de Atraso	07/04/2025
Absence	hours	11/04/2025	0:25	hours	Horas de Atraso	11/04/2025
Absence	hours	25/04/2025	3:30	hours	Falta Injustificada	25/04/2025
Absence	hours	07/05/2025	3:19	hours	Falta Injustificada	07/05/2025
Absence	hours	14/05/2025	7:00	hours	Falta Injustificada	14/05/2025
Absence	hours	28/05/2025	8:00	hours	Falta Injustificada	28/05/2025
Absence	hours	29/05/2025	2:00	hours	Falta Injustificada	29/05/2025
Absence	hours	02/06/2025	0:30	hours	Horas de Atraso	02/06/2025
Absence	hours	03/06/2025	2:19	hours	Falta Injustificada	03/06/2025
Absence	hours	04/06/2025	2:00	hours	Falta Injustificada	04/06/2025
Absence	hours	05/06/2025	2:30	hours	Falta Injustificada	05/06/2025
Absence	hours	06/06/2025	0:30	hours	Horas de Atraso	06/06/2025
Absence	hours	11/06/2025	3:00	hours	Falta Injustificada	11/06/2025
Absence	hours	12/06/2025	4:00	hours	Falta Injustificada	12/06/2025
Absence	hours	17/06/2025	2:00	hours	Falta Injustificada	17/06/2025
Absence	hours	25/06/2025	3:00	hours	Falta Injustificada	25/06/2025
Absence	hours	26/06/2025	8:00	hours	Falta Injustificada	26/06/2025
Absence	hours	30/06/2025	1:40	hours	Falta Injustificada	30/06/2025
Absence	hours	18/08/2025	1:00	hours	Horas de Atraso	18/08/2025
Absence	hours	21/08/2025	6:10	hours	Falta Injustificada	21/08/2025
Absence	hours	13/11/2025	0:40	hours	Horas de Atraso	13/11/2025
Absence	hours	25/11/2025	2:22	hours	Falta Injustificada	25/11/2025
Absence	hours	26/11/2025	2:22	hours	Falta Injustificada	26/11/2025
Absence	hours	27/11/2025	1:01	hours	Falta Injustificada	27/11/2025
Absence	hours	28/11/2025	2:43	hours	Falta Injustificada	28/11/2025
Absence	hours	08/12/2025	8:00	hours	Falta Injustificada	08/12/2025

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 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;”.
- 2.1.2.** 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.
- 2.1.3.** A propósito do artigo 63.º n.º 2 do 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.
- 2.2.** A propósito do artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, como alude o Prof. Guilherme Dray, que: *“... este regime se insere no propósito de proteção de certas categorias de trabalhadores mais débeis, enquanto subprincípio do princípio da proteção do trabalhador. Nesse sentido da interpretação legal, pode-se concluir que esta norma faz incidir sobre o empregador, não apenas o ónus de provar a existência de justa causa de despedimento, mas também que o despedimento não se ficou a dever à gravidez, à maternidade ou paternidade do trabalhador a despedir.”* [págs. 224 a 225 da 14ª edição (2025), do Código do Trabalho, anotado].
- 2.3.** Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador *“manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos*

trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias”.

- 2.4.** A nota de culpa não apresenta documentos demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.5.** Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do citado Código do Trabalho, *“constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento 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”.*
- 2.6.** No entanto, a jurisprudência nomeadamente, os Acórdãos do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, e de 21.03.2018, Processo n.º, referem que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.7.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa e respetivos documentos, nomeadamente a redução do número de faltas injustificadas, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos 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, devendo a

sanção disciplinar ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330º do mesmo Código.

- 2.8. 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 28 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 E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.