

## **PARECER N.º 22/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 3049/DG/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 07.12.2021, a CITE recebeu, da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Ajudante de Lar, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º s1 e 3 a) do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

*«Exmos. Srs.*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, serve o presente para comunicar a V. Exas. a intenção de despedimento com justa causa da Sra. D. ..., Trabalhadora em situação de gravidez, em virtude da fixação de medida disciplinar de despedimento com justa causa nos termos do n.º 1, alíneas b), d), e) e g) do n.º 2 e n.º 3, respetivamente, do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

*Para o efeito, e considerando a competência da CITE enquanto entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, junto remetemos a seguinte documentação que acompanha a instrução do procedimento disciplinar em apreço:*

- 1. Despacho de nomeação de Instrutor*
- 2. Auto de Abertura de Procedimento Disciplinar*
- 3. Nota de culpa*
- 4. Defesa*
- 5. Notificação da instauração do procedimento disciplinar e nota de culpa*

## 6. Relatório e Decisão

*Caso sejam necessários documentos adicionais de natureza probatória, encontramos-nos ao dispor».*

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datado de 27.09.2021, remetido no dia seguinte à trabalhadora e por esta rececionada em 04.10.2021, com o seguinte teor:

*«A ..., com o número de pessoa coletiva XXX, com sede em Rua ..., n.º ..., ..., distrito de Lisboa, concelho e freguesia de Loures, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Loures, na qualidade de empregadora e proprietária do estabelecimento comercial ... (doravante Empregadora), no âmbito do procedimento disciplinar que move contra a sua colaboradora, Sra. D. ..., maior, portadora do Título de Residência número XXX, emitido pelos Serviços de Estrangeiros e Fronteiras da República Portuguesa em 22/10/2019, válido até 21/11/2021, com o número de identificação fiscal XXX, com o número de Segurança Social XXX, residente em Rua ... n.º ..., ..., Loures, com a categoria profissional de Ajudante de Lar (doravante Arguida), com intenção de despedimento com justa causa, vem, em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, deduzir NOTA DE CULPA.*

*O que o faz nos seguintes termos e fundamentos:*

1.

*A Empregadora ..., melhor acima identificada, é titular de um estabelecimento comercial sito em Rua ..., n.º ..., ..., Loures, onde se dedica à prestação de serviços de apoio a doentes e pessoas idosas, designadamente alojamento, alimentação, tratamento e recuperação, bem como outros serviços com a finalidade de visar o melhor conforto e bem-estar dos seus utentes.*

2.

*Em 25 de janeiro de 2013, a Empregadora admitiu ao seu serviço, mediante contrato de trabalho a termo certo, a Arguida, Sra. ..., para que, sob a sua autoridade e direção, exerça as funções de Ajudante de Lar.*

3.

*Laborando no estabelecimento comercial do Empregador sob um horário por este fixado correspondente a quarenta horas semanais, distribuído por cinco dias da semana.*

4.

*Mediante uma retribuição mensal, atualmente, no valor de EUR 665,00 (seiscentos e sessenta e cinco euros), calculada nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho.*

5.

*Desde o dia 14 a 19 de setembro de 2021, a Arguida, voluntária e conscientemente, não se apresentou ao serviço, nem deu qualquer indicação prévia relativamente à sua ausência, e, quanto ao número de dias previsíveis por tais ausências, não apresentou qualquer elemento justificativo devidamente válido à Empregadora, com vista a justificar a sua ausência.*

6.

*A Arguida beneficiou de um período de férias fixadas entre 13 de agosto e 13 de setembro de 2021.*

7.

*No dia 14 de setembro de 2021, primeiro dia após o término de férias, a Arguida não compareceu ao serviço da Empregadora.*

8.

*A filha da Arguida, de nome ..., no dia 10 de setembro de 2021 deslocou-se junto da Empregadora a informar que a mãe (Arguida) não tinha conseguido voo de regresso de São Tomé e que apenas conseguia regressar a Portugal no dia 18 e que, possivelmente, iniciava o trabalho a 19 de setembro.*

9.

*A informação comunicada pela filha da Arguida, como se verá de seguida, não corresponde à verdade.*

10.

*No dia 14 de setembro de 2021, a Empregadora enviou uma mensagem à Arguida através do WhatsApp a questionar da presença e situação profissional da colaboradora perante o serviço programado.*

11.

*Lamentavelmente, a Empregadora não obteve qualquer resposta.*

12.

*A Arguida faltou nos dias 14, 15, 16, 18 e 19 de setembro todos de 2021.*

13.

*Ao ter faltado injustificadamente e sem qualquer informação ou aviso prévio ou no dia, prejudicou gravemente o funcionamento do estabelecimento comercial da Empregadora e, particularmente, a prestação de cuidados aos utentes, sobrecarregando as suas colegas e causando alteração direta no período de férias de outra colega de trabalho, implicando a que a Gestora Executiva, Diretora Técnica e Encarregada de Pessoal desempenhassem funções para as quais não se encontram contratadas e funcionalmente aptas em virtude das condições laborais que subscreveram e que lhe são cometidas, para que os cuidados dos utentes não ficassem comprometidos.*

14.

*Como é do conhecimento da Arguida, esta tem horário fixo, das 8 às 17 horas, com uma hora de almoço, com folgas rotativas.*

15.

*O período de falta é o compreendido entre dia 14 e 19 de setembro de 2021, das 8 às 17 horas, com direito a folga nos dias 17 e 20 de setembro de 2021.*

16.

*No dia 21 de setembro de 2021, dia em que regressou ao serviço, a Arguida apresentou à gerência o documento de compra de passagem — cf. Doc. 1 junto anexo — alegando não ter conseguido regressar no dia 11 de setembro, data de regresso que havia previamente comunicado à Empregadora.*

17.

*Importa salientar que, pela mera consulta ao documento de compra de passagem que entregou à Empregadora, cuja data de emissão é de 13) de julho de 2021, a Arguida, à data da aquisição do voo, já conhecia da divergência entre a data averbada no documento de voo como de regresso e a data de início/retoma de trabalho que indicara como tal.*

18.

*O que configura que a Arguida agiu em plena consciência quanto à impossibilidade de cumprir com a data que indicara uma vez que apenas regressaria no dia 18 de setembro de 2021.*

19.

*Optando, conscientemente, por ocultar tal comunicação à entidade empregadora.*

20.

*Importa salientar que a Empregadora, confrontada com a ausência prolongada e injustificada da Arguida, tentou contatar telefonicamente com a Arguida, no sentido de requerer a urgente possibilidade e data de eventual retorno ao exercício de funções e, ainda, a necessidade de apresentar documento justificativo relativamente aos dias de ausência injustificada.*

21.

*Apesar das tentativas de contato, a Arguida nada respondeu ou veio a retornar chamada ou qualquer indicação por outro meio.*

22.

*Apesar do tempo decorrido, a Arguida continuou a não se apresentar ao serviço sem que comunicasse previamente ou prestasse qualquer satisfação quanto à sua data e disponibilidade de retorno.*

23.

*Tendo a Arguida pleno conhecimento da atividade comercial da Empregadora e tipo de resposta social que oferece, conscientemente e voluntariamente não se apresentou ao serviço nos dias 14, 15, 16, 18 e 19 de setembro todos de 2021.*

24.

*Bem como, não prestou qualquer satisfação, justificação ou outra comunicação que permitiria à Empregadora assegurar os interesses da instituição e particularmente a boa prossecução da sua resposta social junto dos seus utentes e o bem-estar destes sem que venha a comprimir direitos e interesses quer dos restantes colaboradores quer dos próprios residentes.*

25.

*Da ausência aos dias 14, 15, 16, 18 e 19 de setembro todos de 2021, a Arguida completou cinco dias de faltas injustificadas seguidas.*

26.

*Apesar dos esforços por parte da Empregadora em querer saber do seu paradeiro e requerer termo de justificação e a sua presença ao serviço, a*

*Arguida, até à presente data, nada veio a justificar tendo apenas entregue o documento de voo acima indicado.*

27.

*Nada veio a confirmar ou a determinar quanto à razão de tais faltas ou quanto à existência de circunstâncias não imputáveis à sua pessoa.*

28.

*Prova-se, portanto, que as faltas verificadas, pela sua reiteração e motivação, revelam um manifesto desinteresse da Arguida pelo dever de assiduidade e ainda pelo cumprimento das obrigações inerentes à relação laboral subscrita com a Empregadora.*

29.

*Com as faltas injustificadas nos dias 14, 15, 16, 18 e 19 de setembro todos de 2021 e o total desrespeito por parte da Arguida para com a Empregadora devido à falta de satisfação e justificação quanto à sua ausência, consubstanciou prejuízos na organização e gestão do estabelecimento comercial da última dada a categoria profissional e horário de trabalho em que se insere e a necessidade de se verem asseguradas as respetivas funções — a saber horário e funções em regimes diurno e noturno.*

30.

*Em virtude da sua ausência não previsível e continuada, a Empregadora foi confrontada com a dificuldade em dar resposta à organização e gestão do serviço e recursos humanos disponíveis causando, inevitavelmente, um acréscimo de trabalho injustificado para o restante pessoal por si contratado e reorganização das tarefas afetando desnecessariamente o seu estabelecimento comercial, designadamente o quotidiano laboral do pessoal ao seu serviço, por forma a garantir a melhor satisfação das necessidades dos utentes e, necessariamente, para assegurar os deveres funcionais de responsabilidade da Arguida para com pessoas e bens que integram a resposta da Empregadora.*

31

*A sustentar a imagem de gravidade do comportamento por parte da Arguida, salienta-se que a mesma tem conhecimento das exigências e responsabilidades inerentes ao trabalho para a qual foi contratada e,*

*necessariamente, da necessidade de se garantir a satisfação do cuidado e tratamento dos utentes ao encargo da Empregadora e, necessariamente, a importância e imprescindibilidade do seu trabalho na manutenção e salvaguarda do bem-estar das pessoas em situação de alojamento no estabelecimento desta.*

32.

*Pelo que e apesar de tal conhecimento, veio ilicitamente e culposamente agir em clara violação do dever de assiduidade, sem prejuízo do incumprimento quanto a deveres secundários de zelo, diligência e correção, resultando em consequências e prejuízos desnecessários ao Empregador.*

33.

*Verifica-se, portanto, por parte da Arguida um comportamento culposo e grave, dada a reiteração e motivação demonstradas pelas faltas injustificadas realizadas até à presente data, as quais consubstanciam um manifesto desinteresse e desrespeito da colaboradora pelo dever de assiduidade e para com a Empregadora.*

34.

*Tal comportamento ilícito e culposo determina uma situação de impossibilidade prática e imediata quanto à subsistência da relação de trabalho devido à falta de confiança e responsabilidade demonstradas pelo comportamento da Arguida e, necessariamente, pela lesão de interesses patrimoniais da Empregadora sem que tal se justificasse.*

35.

*É devido ao comportamento ilícito e culposo da Arguida que se determina a impossibilidade prática e imediata quanto à subsistência da relação de trabalho subscrita pelas partes, cuja gravidade torna, pelas suas consequências, imediata e impossível a manutenção da relação laboral uma vez que não poderá a Empregadora permanecer no risco de futuras incertezas e ausência de informação sobre se a Arguida irá ou não apresentar-se ao serviço e, por consequência, ver assegurada ou em falta o cumprimento das funções imputáveis à sua responsabilidade.*

36.



*Tais faltas injustificadas, imputáveis à Arguida, determinaram prejuízos e riscos graves para a Empregadora sem qualquer fundamento para o efeito.*

37.

*Com a conduta supra referida, a Arguida:*

- *atingiu cinco dias seguidos de faltas injustificadas;*
- *desrespeitou os deveres secundários de zelo e diligência para com a Empregadora e superiores hierárquicos, plasmados no artigo 128.º do Código do Trabalho;*
- *violou grosseiramente o dever de assiduidade previsto na alínea b), do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

38.

*Analogamente, com tal conduta:*

- *violou direitos e garantias de trabalhadores da Empregadora;*
- *manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício da sua função;*
- *e lesou interesses patrimoniais da Empregadora.*

39.

*Pelos referidos factos, a conduta ilícita e culposa da Arguida, pela sua gravidade e consequências, torna-se impossível a subsistência da relação de trabalho constituindo, portanto, justa causa de despedimento nos termos do n.º 1, alíneas b), d), e) e g) do n.º 2 e n.º 3 respetivamente do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

*Prova testemunhal:*

1. *Sra. D. ...;*
2. *Sra. D. ...*

*Prova documental:*

*Registos de assiduidade;*

*Mapa do horário de trabalho».*

**1.3** A trabalhadora, notificada da nota de culpa via CAR, veio responder-lhe por carta datada de 19.10.2021, rececionada pelo empregador em 21.10.2021, nos seguintes termos:



*«..., Ajudante de Lar, residente em XXX, tendo sido notificada da nota de culpa deduzida pela ..., vem apresentar a sua defesa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1.*

*Foi com tristeza e surpresa que a Trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa datada de 27 de setembro de 2021.*

*2.*

*Afinal, sempre foi uma trabalhadora exemplar e nunca deu motivos para que a arguente agisse dessa forma.*

*3.*

*A arguida sempre respeitou as gerentes e colegas de trabalho.*

*4.*

*E sempre exerceu as suas funções profissionais com zelo e competência desde a sua admissão.*

*5.*

*A arguida penitencia-se pelo facto de ter completado cinco dias de falta injustificadas, de facto.*

*6.*

*Como V. Exa. saberá, a arguida tinha viagem marcada para São Tomé e Príncipe para o dia 13 de agosto de 2021.*

*7.*

*E era sua intenção agendar o regresso para o dia 11 setembro de 2021.*

*8.*

*Acontece que, por lapso da Agência de Viagens, o regresso a Portugal foi marcado para o dia 18 de setembro de 2021.*

*9.*

*Tendo-se apercebido deste lapso, a ora arguida contactou a Agência de Viagens para alterar a data de regresso, de 18, para 11 de setembro de 2021.*

*10.*

*O que não logrou conseguir, uma vez que não todos os lugares do voo se encontravam já preenchidos.*

*11.*

*Assim sendo, no dia 10 de setembro de 2021, a ora arguida solicitou à sua filha ... que se dirigisse às instalações da arguente para a informar sobre o que se estava a passar, o que ela fez.*

12.

*Mais, no dia 10 de setembro de 2021, a arguida enviou mensagem, via WhatsApp, a informar que não podia comparecer no seu local de trabalho no dia 14 de setembro, pelos motivos supra expostos, conforme documento que ora junta, pelo que;*

13.

*Não corresponde à verdade que a arguida nada disse.*

14.

*A arguida não agiu com intenção de faltar ao trabalho.*

15.

*Por isso, inexistente o elemento subjetivo da infração disciplinar.*

16.

*De resto, a arguida sempre respeitou os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho.*

17.

*E também vem exercendo as suas funções profissionais com zelo e competência desde a sua admissão.*

18.

*Em qualquer caso, a conduta da arguida, atento o circunstancialismo, não impossibilita, de imediato, a subsistência da relação laboral entre as partes.*

19.

*O anunciado despedimento da arguida violaria os princípios da proporcionalidade e da culpa de facto.*

20.

*A ser aplicada à arguida alguma sanção disciplinar, deverá a mesma ser a repreensão, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 328º do Código do Trabalho.*

*Termos em que deve ser arquivado o presente processo disciplinar, sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar ao arguido. ou caso V. Exa. assim não entenda,*

*Deve ser aplicada à arguida a repreensão, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho como sanção disciplinar».*

**1.4.** Via CAR, por missiva datada de 06.12.2021, a entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, instruído com os documentos seguintes:

- Termo de abertura de processo disciplinar, em 11.03.2021;
- Termo de apensação ao processo disciplinar, em 11.03.2021, dos seguintes documentos:
  - Despacho de nomeação de instrutor;
  - Auto de abertura de procedimento disciplinar;
  - Notificação à trabalhadora de instauração de procedimento disciplinar e envio da respetiva nota de culpa;
  - Resposta da trabalhadora à nota de culpa;
  - Registo biográfico-disciplinar da trabalhadora (sem quaisquer medidas disciplinares inscritas até então – 11.03.2021); e
  - Relatório final e decisão.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu

artigo 11.º que:

*«Os Estados-membros comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular [...] Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez (...).»*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva, é expressamente referido que:

*«Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo [...] O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta».*

**2.3.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e atividade profissional.

**2.4.** O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam

despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

**2.5.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico-psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, donde, é necessário prever uma proibição de despedimento.

**2.6.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.7.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º/1 e 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe feito sem justa causa, pelo que cabe ao empregador provar o contrário.

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

*«[...] o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador [homem] durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades,*

*se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]».*

**2.9.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá, não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.10.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.11.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao 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/ 1 e 3 do Código do Trabalho.

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

**2.13.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º

76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», deve a CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso em concreto, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da maternidade.

**2.14. Dado exposto e analisando o caso em concreto**, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de «ilícita e culposamente agir em clara violação do dever de assiduidade, sem prejuízo do incumprimento quanto a deveres secundários de zelo, diligência e correção, resultando em consequências e prejuízos desnecessários ao empregador» a não comparência ao trabalho cinco dias de setembro do ano corrente - cf. ponto 32.º da Nota de Culpa

**2.15.** Face à nota de culpa remetida e notificada à arguida, são-lhe imputados os seguintes comportamentos:

- Cinco faltas injustificadas;
- Desrespeito pelos deveres secundários de zelo e diligência para com a empregadora e superiores hierárquicos previstos no artigo 128.º do CT; e
- Violação grosseira do dever de assiduidade previsto no artigo 128.º/1-b) do CT.

**2.16.** Cruzando a nota de culpa com a resposta a esta, o que se passou, cronologicamente, foi o seguinte:

- 13 de julho – A ora arguida compra um bilhete de ida e volta para ir passar férias a São Tomé e Príncipe sem se aperceber de que, em lugar de ir a 13 de agosto e regressar em 13 de setembro, a Agência de Viagens agendou o seu regresso para 18 de setembro.
- 10 de setembro – A trabalhadora envia a sua filha menor, de 10 anos de idade, ao empregador, com o recado de que ficou retida em São Tomé e Príncipe, não podendo apresentar-se ao serviço no dia seguinte, como lhe era devido e estava previsto.



- 10 de setembro – A acrescentar à ação anterior, a trabalhadora enviou ainda ao empregador uma mensagem, via WhatsApp, a informar que não poderia comparecer no local de trabalho no dia previsto pelos motivos supra expostos. Mensagem essa que, de acordo com a resposta dada à Nota de Culpa, apensou à missiva, embora não tenha sido rececionada por esta Comissão.
- 14 a 16, 18 e 19 de setembro – Faltas alegadamente injustificadas pela trabalhadora.
- 14 de setembro – Supostamente, o empregador terá enviado uma mensagem via WhatsApp à trabalhadora, a qual terá ficado sem resposta.

**2.17.** Isolando os argumentos do empregador, ou seja:

- 14 a 16, 18 e 19 de setembro – Faltas alegadamente injustificadas pela trabalhadora.
- 14 de setembro – Supostamente, o empregador terá enviado uma mensagem via WhatsApp à trabalhadora, a qual terá ficado sem resposta.

Até seria possível compreender por que motivo o empregador sentiu que a trabalhadora tivesse violado grosseiramente o seu dever de assiduidade, e, secundariamente, os seus deveres de zelo e diligência, na medida em que sabia que ia faltar e nada fez para o avisar, nem tendo – alegadamente – respondido à mensagem que o empregador lhe terá enviado no primeiro dia em que deveria ter-se apresentado ao trabalho após as férias.

**2.18.** Contudo, na realidade, o que se passou não foi tão simples, sendo imperativo juntar à narrativa as informações com que a arguida respondeu à nota de culpa, a saber:

- 13 de julho – A ora arguida compra um bilhete de ida e volta para ir passar férias a São Tomé e Príncipe sem se aperceber de que, em

lugar de ir a 13 de agosto e regressar em 13 de setembro, a Agência de Viagens agendou o seu regresso para 18 de setembro.

- 10 de setembro – A trabalhadora envia a sua filha menor, de 10 anos de idade, ao empregador, com o recado de que ficou retida em São Tomé e Príncipe, não podendo apresentar-se ao serviço no dia seguinte, como lhe era devido e estava previsto.
- 10 de setembro – A acrescentar à ação anterior, a trabalhadora enviou ainda ao empregador uma mensagem, via WhatsApp, a informar que não poderia comparecer no local de trabalho no dia previsto pelos motivos supra expostos. Mensagem essa que, de acordo com a resposta dada à Nota de Culpa, apensou à missiva, embora não tenha sido rececionada por esta Comissão.

O argumento já invocado pelo empregador, nomeadamente:

- 14 a 16, 18 e 19 de setembro – Faltas alegadamente injustificadas pela trabalhadora.

Adquire todo um novo significado, desde logo, porque a trabalhadora se mostrou diligente, tendo enviado a sua filha de 10 anos ao empregador para o avisar, pessoalmente, e com quatro dias de antecedência face à data em que deveria apresentar-se ao serviço, de que isso não seria possível. Mais: dando-se o caso de a criança, uma vez que conta apenas 10 anos de idade, não se explicar convenientemente, a trabalhadora enviou ainda uma mensagem por escrito do seu telemóvel para o empregador que refere na resposta à Nota de Culpa ter juntado ao processo, mas que o empregador terá olvidado referenciar nesta, optando antes por mencionar uma mensagem supostamente enviada por si, mas cuja prova não consta do processo - como, de resto, nada do alegado faz.

**2.19.** Com efeito, não se antevê – no comportamento da trabalhadora - qualquer falta de zelo ou diligência com o objetivo de prejudicar o empregador, pelo contrário: quatro dias de antecedência ainda permitiriam

àquele uma reorganização de turnos com vista a prosseguir os objetivos da organização sem pesar demasiados as colegas da ora arguida.

**2.20.** Mais se sublinhe que a trabalhadora labora para o empregador há sete anos sem que haja qualquer menção a ilícitos disciplinares; donde, não faz sentido algum que, ante uma circunstância que não lhe pode ser imputável – o tal erro da Agência na impressão do bilhete de volta e conseqüente impossibilidade superveniente de o corrigir dada a sobrelotação de voos – lhe seja aplicável a sanção disciplinar mais gravosa de toda a legislação laboral.

**2.21.** A isto acresce que a entidade empregadora, embora as mencione, não apresenta quaisquer provas das conseqüências aparentemente relacionadas com as faltas dadas pela trabalhadora.

**2.22.** Com efeito, como sabemos que as suas colegas saíram sobrecarregadas de trabalho, face áquilo que seria normal? E como demonstra o empregador que foi necessário reagendar férias a uma colega da ora arguida? Recorde-se que o ónus da prova lhe cabe, pois a presunção legal é de que o despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida é sempre feito sem justa causa - cf. artigo 63.º/2 do CT

**2.23.** Finalmente, embora não menos importante, mesmo crendo que as colegas da trabalhadora ficaram sobrecarregadas de trabalho, como explica o empregador que tenha ainda sido necessário por dirigentes e quadros intermédios a desempenhar as funções profissionais de Ajudante de Lar?

**2.24.** É que parece haver aqui uma certa contradição, porquanto, ou bem que o empregador - alertado, quer pela filha da trabalhadora (presencialmente), quer pela ora arguida (via WhatsApp), com quatro dias de antecedência face aos cinco dias de ausência - não conseguiu reorganizar os recursos humanos de que dispõe para que a organização funcionasse sem sobressaltos, e as restantes trabalhadoras laboraram mais;

**2.25.** Ou o empregador - alertado, quer pela filha da trabalhadora (presencialmente), quer pela ora arguida (via WhatsApp), com quatro dias de antecedência face aos cinco dias de ausência - não conseguiu reorganizar os recursos humanos de que dispõe para que a organização funcionasse sem sobressaltos, e foram os próprios dirigentes e quadros intermédios quem tiveram de desempenhar funções de Ajudantes de Lar.

**2.26.** O que não é credível é que ambos os fenómenos tenham sucedido ao mesmo tempo, uma vez que a ora arguida desempenha apenas as funções de uma Ajudante de Lar, relembre-se.

**2.27.** De qualquer forma, e como bem sabe, por cada facto que invoca o empregador deve prestar prova do mesmo, e isso nunca sucede - ao longo de todo o processo.

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

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

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JANEIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**