



PARECER N.º 224/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho
Processo n.º 1022 – DL/2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 5 de novembro de 2012, da empresa ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante e em gozo de licença parental ..., 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. A nota de culpa que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida em 1 do outubro de 2012, refere, em síntese, o seguinte:
 - 1.2.1. *Com a entrada de nova Administração da Arguente, ocorrida em setembro de 2010, os trabalhadores do departamento de recursos humanos, incluindo a Arguida, foram sensibilizados para terem especial cuidado com candidaturas por parte de pessoas próximas de colaboradores e com processos de recrutamento que fossem objeto de qualquer tipo de favorecimento.*
 - 1.2.2. *Desde essa altura, os colaboradores do departamento de recursos, incluindo a Arguida ficaram sensibilizados que o início de processos de recrutamento de pessoas próximas de colaboradores ficaria sempre dependente de comunicação prévia à Diretora de Recursos Humanos para, nos casos relevantes, serem sujeitos a autorização prévia da Administração.*



- 1.2.3. *Os processos de recrutamento de pessoas próximas de trabalhadores do departamento de recursos humanos eram considerados relevantes, tendo em conta a informação sensível ao dispor do referido departamento e as funções que são da sua competência.*
- 1.2.4. *Não obstante ser já do seu conhecimento desde 2010 com a situação supra mencionada a Arguida recebeu expressamente instruções da parte da Dra. ... de que não podiam ser admitidos familiares ou pessoas próximas de trabalhadores do departamento de recursos humanos, sem que esse facto fosse previamente comunicado à Dra. ... e aprovado pela Administração.*
- 1.2.5. *Tendo o departamento de recursos humanos acesso a informação muito sensível no âmbito da Arguente e dos seus membros, esta ordem tinha como objetivo evitar que tal informação não passasse para outros trabalhadores, bem como manter todo o processo de recrutamento transparente e credível.*
- 1.2.6. *Com efeito, esta ordem permitia que a organização da Arguente evitasse possíveis “conflitos de deveres” em virtude das relações próximas ou familiares, sobretudo nos departamentos mais sensíveis.*
- 1.2.7. *Além disso, sendo o recrutamento da Arguente e dos seus membros efetuado diretamente pelo departamento de recursos humanos, apenas seria possível garantir total transparência do respetivo processo se a Administração da Arguente desse o aval ao início do processo e controlasse o seu desenvolvimento.*
- 1.2.8. *O não cumprimento da obrigatoriedade de comunicação prévia à Diretora de Recursos Humanos e de aprovação prévia pela Administração afetava e afeta a credibilidade do departamento de recursos humanos, não apenas perante a*



Administração da Arguente mas perante os restantes departamentos da Arguente e perante os seus membros.

- 1.2.9.** *Em data que não foi possível apurar com exatidão mas que se situará entre setembro e outubro de 2011, a Arguida entregou no departamento de recursos humanos, mais propriamente à colega ..., alguns currículos que referiu pertencerem a “colegas que viviam perto do Hospital de ... e que precisavam de trabalhar”.*
- 1.2.10.** *No momento da entrega dos currículos, a Arguida não comunicou que estes se referiam a qualquer familiar ou pessoa próxima.*
- 1.2.11.** *Aliás, pela forma descomprometida como entregou os mencionados currículos, a Arguida demonstrou exatamente o contrário, isto é, que os currículos respeitavam a meros conhecidos desta.*
- 1.2.12.** *Sucedede que, na realidade, dois dos currículos entregues pela Arguida pertenciam a ... e a ...*
- 1.2.13.** *Conforme posteriormente se veio a confirmar, ... era companheiro da Arguida, com quem esta vivia e vive em união de facto, sendo que Arguida e ... são igualmente pais de uma criança nascida a 15 de maio de 2012.*
- 1.2.14.** *Por sua vez, ... é irmão de ...*
- 1.2.15.** *... e ... foram selecionados pelo departamento de recursos humanos da Arguente e começaram a trabalhar no Hospital ... em janeiro/fevereiro de 2012, desempenhando ambos funções de rececionista.*
- 1.2.16.** *Além de nada ter comunicado no momento da entrega dos currículos, também durante o desenvolvimento do processo de recrutamento a Arguida não informou a Dra. ... da relação de proximidade que tinha com ... e ...*



- 1.2.17. *Após ... e ... terem sido seleccionados e terem começado a trabalhar, a Arguida continuou sem nada comunicar à Dra. ...*
- 1.2.18. *O comportamento da Arguida consubstancia uma violação muito grave e culposa dos deveres de obediência a ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução do trabalho e de guardar lealdade ao empregador.*
- 1.2.19. *Violando, desta forma, o disposto nas alíneas e) e f) do artigo 128º nº 1, do Código do Trabalho.*
- 1.2.20. *Tendo em conta as circunstâncias em que ocorreram os factos praticados pela Arguida, o seu comportamento denota um elevado grau de culpa, que só por si, é suficiente para pôr em causa a manutenção da relação laboral.*
- 1.2.21. *A gravidade dos factos e as consequências provocadas tornaram, por isso, praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.2.22. *O comportamento da Arguida constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no nº1 e na alínea a) do nº 3 do art. 351º do Código do Trabalho. Na contestação à Nota de Culpa, de 16 de outubro de 2012, a trabalhadora arguida afirma, em síntese, o seguinte:*
- 1.3.1. *De facto, a arguida nunca foi “sensibilizada” para o facto de ser necessário um especial cuidado na recomendação de pessoas próximas de colaboradores do Grupo,*
- 1.3.2. *Nem a comunicação prévia à Diretora de Recursos Humanos para que esta decidisse se era necessário autorização prévia da Administração.*



- 1.3.3. *Nunca a arguida recebeu esta informação/instrução/ordem, por escrito ou verbalmente.*
- 1.3.4. *Talvez esta omissão se tenha ficado a dever ao facto de a arguida, apesar de integrar o departamento de recursos humanos, ter apenas a seu cargo o processamento de salários dos trabalhadores de todo o Grupo, mas nunca a intervenção em qualquer processo de recrutamento de trabalhadores.*
- 1.3.5. *De facto, os processos de recrutamento sempre foram conduzidos, na íntegra, por outros trabalhadores da arguente.*
- 1.3.6. *Assim, os recrutamentos eram conduzidos pelas técnicas de recursos humanos Dras. ..., ... e ..., juntamente com a Dra. ..., Diretora de Recursos Humanos.*
- 1.3.7. *Na fase final de apuramento do processo de entrevistas, a referida Dra. ... fazia uma última entrevista acompanhada por um Administrador.*
- 1.3.8. *O facto é que a arguida trabalha no mesmo espaço físico que os demais trabalhadores do departamento de recursos humanos e nunca ouviu ou tomou conhecimento de tal instrução;*
- 1.3.9. *Reitera-se que a arguida não desempenhou nunca quaisquer funções associadas ao processo de recrutamento de trabalhadores pela arguente.*
- 1.3.10. *Quanto ao alegado no artigo 13º da Nota de Culpa, regista-se a estranheza do facto de a Diretora de Recursos Humanos do Grupo ter, alegadamente, transmitido verbalmente uma instrução tão importante e vital.*
- 1.3.11. *Num Grupo com a dimensão da arguente, e numa matéria que se quer qualificar e destacar como crucial, seria normal que fosse emitida uma ordem de serviço/aviso/comunicação interna, por escrito — tal nunca sucedeu.*



- 1.3.12. *Facto é que o Departamento de Recursos Humanos recebe inúmeras candidaturas espontâneas, que a ele chegam por intermédio — como é normal e inevitável — de outros colaboradores do Grupo ou nomeadamente através das Junta de Freguesia de ... e Câmara Municipal de ...*
- 1.3.13. *Os currícula que chegavam e chegam ao Grupo através das duas últimas referidas entidades são distintos: uns vêm com uma “rúbrica” e outros sem qualquer sinalização.*
- 1.3.14. *Assim, os trabalhadores que recebem os currícula sabem que aqueles que vêm “rubricados” são para arquivar numa pasta de “recomendados” e têm prioridade/preferência sobre os demais nos processos de recrutamento.*
- 1.3.15. *A arguida, à semelhança dos demais colegas de trabalho e do procedimento que já haviam adotado em recrutamentos anteriores, entregou os currícula das seguintes pessoas: ..., ..., ..., entre outros.*
- 1.3.16. *De facto, o ... é companheiro da arguida e pai do filho desta.*
- 1.3.17. *Porque a arguida desconhecia e desconhece a instrução/ordem a que se alude nomeadamente, nos artigos 12º e 13º da Nota de Culpa, não viu qualquer problema em fazer chegar estes currícula ao Grupo.*
- 1.3.18. *Contudo, porque no caso dos candidatos ... e ..., se tratava do Pai e tio do seu filho, a arguida teve o cuidado de se certificar que os mesmos apenas seriam selecionados de acordo com o mérito e valências profissionais e não por serem “próximos” da arguida.*
- 1.3.19. *Assim, a arguida nunca referiu essa relação de proximidade para não condicionar o processo de recrutamento e porque não pretendia que os currícula fossem “rubricados” ou “recomendados”.*



- 1.3.20.** *Isto, por uma questão de ética pessoal e não porque alguma vez tivesse recebido a instrução em que a arguente tenta suportar o presente procedimento disciplinar.*
- 1.3.21.** *Isto é, a arguida não podia ter pretendido contornar ou desrespeitar uma ordem (necessidade de comunicação à diretora de Recursos Humanos) cuja existência desconhecia.*
- 1.3.22.** *Aliás, já noutras ocasiões, a pedido do Departamento de Recursos Humanos, a arguida tinha entregue currícula de outros candidatos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*
- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como de



trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

- 2.4.** Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63º do Código do Trabalho determina que *o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*
- 2.5.** A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.*
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter *a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.*
- 2.7.** Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexos de causalidade, e considerar também a prova produzida.
- 2.8.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *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.*
- 2.9.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta que, *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses*



do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

2.9.1. Na nota de culpa do processo em apreciação, a trabalhadora ... é acusada de:

- a) *saber que existiam instruções verbais de que os processos de recrutamento de pessoas próximas de trabalhadores do departamento de recursos humanos ficaria sempre dependente de comunicação prévia à diretora de recursos humanos, para, nos casos relevantes, serem sujeitos a autorização prévia da administração;*
- b) *não ter comunicado à diretora dos recursos humanos no momento da entrega dos currículos, nem durante o desenvolvimento do processo de recrutamento, da relação de proximidade que tinha com ... e ..., assim como não ter comunicado depois de terem sido selecionados e terem começado a trabalhar.*

2.10. Na nota de culpa a empresa considera que *o comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave e culposa dos deveres de obediência a ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução do trabalho e de guardar lealdade ao empregador.*

2.11. E, assim, este seu comportamento *constituir justa causa de despedimento, nos termos do disposto no nº 1 e na alínea a) do nº 3 do artigo 351º do Código do Trabalho.*

2.12. A trabalhadora apresenta contestação, afirmando que:

- a) *nunca foi “sensibilizada” para o facto de ser necessário um especial cuidado na recomendação de pessoas próximas, nem de ter de o comunicar previamente à diretora de recursos humanos;*
- b) *nunca recebeu essa instrução por escrito ou verbalmente;*
- c) *nunca teve intervenção em qualquer processo de recrutamento;*
- d) *não teve qualquer intervenção no recrutamento do ... seu companheiro, nem no de ..., irmão deste;*



e) *teve o especial cuidado de se certificar que os mesmos seriam selecionados de acordo com o seu mérito.*

2.13. Da prova produzida no processo disciplinar, tal como decorre do despacho final do mesmo, resulta que aquela orientação verbal existia, e que a trabalhadora ... a conheceria.

2.14. Contudo, considera-se necessário analisar a licitude dessa orientação, já que ela limita o acesso ao emprego de pessoas que sejam “próximas” de trabalhadores dos recursos humanos da empresa.

2.14.1. Com a condição de essas pessoas apenas se poderem candidatar com a prévia anuência da diretora dos recursos humanos e/ou da administração.

2.15. O artigo 24º nº 1 do Código do Trabalho determina que *o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere a acesso ao emprego... não podendo ser ... prejudicado, privado de qualquer direito ... em razão de, nomeadamente, ... situação familiar...*

2.16. No mesmo sentido, estabelece o artigo 13º, nº 2 da Constituição que *ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da ascendência, sexo raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.*

2.17. No caso concreto, a ordem verbal dada pela diretora de recursos humanos, *de que todas as entregas de currículos de familiares teriam de ser expressamente comunicados*, constitui uma violação do direito à igualdade no acesso ao emprego, previsto no referido artigo 24º do Código do Trabalho.



- 2.18.** Por outro lado, a omissão do facto pela trabalhadora ... no momento em que entregou os currículos do seu companheiro e do respetivo irmão, não interferiu na sua seleção e admissão, as quais, tendo-se verificado, resultaram das suas qualidades pessoais para o desempenho da função.
- 2.19.** Pelo que se considera que a trabalhadora não violou nenhuma norma legal aplicável ao caso concreto,
- 2.20.** Considerando-se, ao contrário, a ordem da diretora de recursos humanos ilegal, por violar o direito de igualdade no acesso ao emprego.
- 2.20.1.** Donde resulta, que a referida ordem é juridicamente inexistente.
- 2.21.** Assim, a trabalhadora ... não violou os seus deveres profissionais e não cometeu qualquer infração, pelo que se afigura não existirem razões que justifiquem a abertura do presente processo disciplinar, nem justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante e em gozo de licença parental ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012**