



PARECER N.º 268/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 780 – DG/2014

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 18/8/2014, de Centro ..., através da instrutora, 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 63.º 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 3/7/2014 refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A arguente é uma Instituição Particular de Solidariedade Social e tem por objeto a prestação de serviços no âmbito do Centro de Dia/Apoio Domiciliário e Apoio Domiciliário Alargado, Creche e Jardim de Infância.*
 - 1.2.2. *Exercendo atividades com vista ao bem-estar das crianças, dos jovens e dos idosos.*
 - 1.2.3. *A arguida é trabalhadora efetiva nesta Instituição e desempenha as funções inerentes à categoria profissional de Animadora Cultural.*



- 1.2.4.** *A trabalhadora no seu horário de trabalho na Instituição, não cumpre as suas funções e faz, para além de outros, o trabalho para a Associação ..., da qual é presidente.*
- 1.2.5.** *No dia 15 de maio do corrente ano, foi dado conhecimento à Direção da Instituição, que a trabalhadora arguida vem praticando há vários meses, no seu horário de trabalho, os factos que a seguir se descrevem, conforme documentos juntos ao processo:*
- a) operações bancárias, nomeadamente transferência para pagamento de reserva de hotel;*
 - b) elaboração de vários documentos no computador da Instituição, sendo que alguns encontram-se gravados e outros constam do histórico, mas terão sido removidos;*
 - c) elaboração de atas de reuniões de trabalho, referentes à sua Associação ...;*
 - d) acesso ao facebook;*
 - e) envio de emails pessoais;*
 - f) elaboração de candidaturas, sendo que uma delas é para o seu marido;*
 - g) elaboração de Tabelas Gerais da Associação;*
 - h) elaboração de Mapa de Atuações e Férias;*
 - i) comentários efetuados no facebook;*
- 1.2.6.** *Utilizando o computador da entidade patronal, imprimindo todos os trabalhos que faz, utilizando para o efeito, as folhas da Instituição.*
- 1.2.7.** *Sendo que estes comportamentos acontecem reiteradamente há vários meses.*
- 1.2.8.** *Desta conduta da trabalhadora arguida foi dado conhecimento à Direção no dia 15 de maio do corrente ano, conforme já referido.*
- 1.2.9.** *Com esta conduta a trabalhadora arguida desobedeceu, reiteradamente, a ordens legítimas dadas pela direção da empregadora e manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao*



exercício do cargo, levando a uma redução anormal de produtividade e causando prejuízo à Instituição.

1.2.10. *Tal conduta, pela sua gravidade, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

1.2.11. *Pelos factos praticados, infringiu o disposto no artigo 351.º, n.º 2, alíneas a), d), e) e m) do Código do Trabalho.*

1.2.12. *Constituiu o seu comportamento infração disciplinar punível nos termos do artigo 328.º alínea f) do Código do Trabalho, que é despedimento sem indemnização ou compensação.*

1.3. Na contestação à Nota de Culpa, emitida em 18/7/2014, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:

Da nulidade do processo disciplinar instaurado

1.3.1. *O presente processo disciplinar enferma de diversas nulidades que adiante se enunciarão.*

1.3.2. *Inicia-se o processo disciplinar com documentos diversos que se consubstancia em prints de internet, a que se segue a respetiva procuração estabelecida a favor da douta instrutora, a que se segue logo de seguida a nota de culpa.*

1.3.3. *E não contém o processo disciplinar um auto de ocorrência dos factos de que vem acusada a trabalhadora/arguida, de forma a dar-se início ao processo. Tal omissão constitui uma nulidade que desde já se invoca.*

1.3.4. *Igualmente não foi comunicado à trabalhadora/arguida, de que fora instaurado pelos factos denunciados, o respetivo processo disciplinar. Tal omissão constitui igualmente uma nulidade do processo disciplinar, que se invoca com as demais consequências legais.*



- 1.3.5.** *Não contém o processo disciplinar, o respetivo termo de abertura do respetivo processo, sendo esta a decisão, após dado a conhecer os factos constantes do auto de ocorrência, de iniciar o respetivo procedimento disciplinar. O que igualmente constitui nulidade do procedimento disciplinar.*
- 1.3.6.** *O que se argui, com as demais consequências legais. As nulidades acima enunciadas viciam o presente processo disciplinar, devendo o mesmo ser consequentemente arquivado. Que se requer.*
No entanto, caso assim não se entenda, à cautela sempre se dirá.
- 1.3.7.** *Aceitam-se por serem verdadeiros os factos constantes dos artigos 1º, 2º e 3º, da respetiva nota de culpa. Já os restantes factos são falsos como adiante se demonstrará.*
- 1.3.8.** *Pois, não é verdade que a trabalhadora não faz o seu trabalho na entidade patronal, sendo até injusta essa acusação.*
- 1.3.9.** *É verdade que a trabalhadora e também presidente da Associação sem fins lucrativos, “Associação ...”, que é uma associação em prol da comunidade.*
- 1.3.10.** *E tal nunca a impediu de fazer e exercer dentro e às vezes fora do seu horário de trabalho as suas funções na qualidade de trabalhadora da entidade patronal.*
- 1.3.11.** *Aliás, aconteceu até recentemente a trabalhadora estar de baixa médica e ainda assim, a pedido da sua entidade ter ido fazer algumas tarefas, em prejuízo da sua saúde.*
- 1.3.12.** *Aliás, em diversas vezes a associação de que a trabalhadora é presidente a Associação Grupo ..., colaborou e prestou atividades na entidade patronal, sem qualquer contrapartida em contrário, sendo que tal se deve ao facto de ser*



a trabalhadora a presidente e esta querer sempre apoiar a sua entidade patronal, na qualidade de instituição particular de solidariedade social.

- 1.3.13.** *Pelo que é falso o constante em 4º da nota de culpa.*
- 1.3.14.** *Relativamente ao constante na nota de culpa, que a trabalhadora dentro do seu horário laboral elaborou os documentos constantes da nota de culpa, tal facto é falso.*
- 1.3.15.** *Todos os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos no período da manhã e dez minutos no período da tarde.*
- 1.3.16.** *Para além disso, na hora de descanso dos idosos, das 12:00 horas até às 13:30 horas e das 16:00 horas até às 17:30 horas a trabalhadora como não está com estes, quando tem acabado todo o trabalho escrito relativamente às funções que desempenha, por vezes tem alguns minutos livres.*
- 1.3.17.** *Tal como na hora de almoço, a trabalhadora fica nas instalações da entidade patronal, por vezes também tem alguns minutos livres.*
- 1.3.18.** *Sendo que apenas pontualmente, pelo que não ocorria todos os dias, a trabalhadora tinha autorização para através dos computadores da entidade patronal aceder ao seu email e à internet.*
- 1.3.19.** *Sendo que, esses acessos são do conhecimento da entidade patronal e eram autorizados, por esta através das superiores da trabalhadora. E aconteceram sempre fora dos tempos de trabalho, pois a trabalhadora estava nas suas pausas.*
- 1.3.20.** *Acrescenta-se ainda que, estas permissões de acesso à internet se estendem para todas as trabalhadoras que fazem parte da equipa técnica, e que o fazem*



esporadicamente e apenas durante suas pequenas pausas, sendo em apenas alguns minutos. Tal como ocorreu com a trabalhadora.

- 1.3.21.** *Sendo que das poucas vezes que acedeu para consultar o seu email ou ir consultar algo na internet nunca foram acessos que durassem mais de 5 minutos.*
- 1.3.22.** *E muitos dos acessos foram efetuados à frente das suas colegas, bem como da diretora técnica e sua coordenadora. Enquanto estas também acediam a páginas e emails. Pois todas estavam em hora de pausa.*
- 1.3.23.** *Pelo que foi com grande surpresa, que a trabalhadora recebeu a presente nota de culpa com o fundamento de esta aceder num computador da entidade patronal ao seu email ou à internet, quando tais acessos, sempre foram autorizados desde que durante as pausas. A si e às suas colegas de trabalho.*
- 1.3.24.** *Sendo que mais uma vez se reitera que estes acessos eram pontuais e que não ocorriam todos os dias. E apenas durante as pausas, quando a trabalhadora já tinha terminado todo o seu trabalho diário.*
- 1.3.25.** *Pelo que relativamente a pagamentos bancários, aconteceu em apenas uma vez, em circunstâncias como as acima referidas.*
- 1.3.26.** *Sendo falso que a trabalhadora tenha elaborado qualquer documento que não fosse para a entidade patronal nos seus computadores e durante o dia de trabalho.*
- 1.3.27.** *O que aconteceu pontualmente foi que a trabalhadora ao consultar o seu email efectou download de alguns documentos para ler, e que ficaram guardados no computador.*



- 1.3.28.** *No entanto tais documentos foram sempre elaborados em casa, fora do tempo de trabalho. E apenas foram consultados em pequenas pausas e nas circunstâncias acima descritas.*
- 1.3.29.** *E como a trabalhadora tinha autorização nunca escondeu ou removeu ou apagou esses documentos.*
- 1.3.30.** *Caso não tivesse autorização, porque se tratam de computadores utilizados por todos da instituição, a trabalhadora não teria guardado qualquer documento, e deixado à vista dos seus colegas e seus superiores.*
- 1.3.31.** *Pois, todos os funcionários têm acesso aos computadores da instituição, não existindo qualquer limitação de acesso aos computadores na entidade patronal.*
- 1.3.32.** *E se assim não fosse, não teria a entidade patronal imprimido os documentos, constantes da nota de culpa.*
- 1.3.33.** *Pelo que caso a trabalhadora estivesse a fazer algo para o qual não tivesse autorização, como falsamente menciona a nota de culpa, teria escondido ou removido tais documentos.*
- 1.3.34.** *Sendo que os documentos juntos ao processo disciplinar, que mais uma vez se reitera não foram elaborados no computador da entidade patronal, nem foram redigidos durante o tempo de trabalho, provieram de um email que a trabalhadora apenas fez download e ficaram gravados há vários meses num computador da entidade patronal.*
- 1.3.35.** *Conforme ocorreu com duas atas de reuniões da associação Grupo ... e as tabelas gerais e mapas de atuações e férias daquela associação.*
- 1.3.36.** *Alguns destes documentos foram elaborados pela trabalhadora em casa, que nas referidas pausas efetuou download para os ler, e outros foram remetidos*



por elementos da associação que a trabalhadora recebeu por email e apenas consultou.

- 1.3.37.** *Relativamente à elaboração de candidaturas que a entidade patronal alega que esta fez durante o tempo de trabalho também é falso, pois, esses documentos tratam-se de formulários que a trabalhadora recebeu por email e para o consultar fez download e ficou gravado num computador da entidade patronal.*
- 1.3.38.** *No entanto, a trabalhadora não preparou ou elaborou qualquer candidatura conforme refere a entidade patronal.*
- 1.3.39.** *Relativamente a emails, a trabalhadora apenas consultou alguns emails nos momentos de pausa, no entanto tal aconteceu apenas pontualmente, e porque tinha autorização para tal da entidade patronal.*
- 1.3.40.** *Tal como os restantes funcionários da equipa técnica tinham autorização e faziam-no durante as suas pausas.*
- 1.3.41.** *Pelo que não entende, sendo infundado o processo disciplinar, pois, das vezes que a trabalhadora acedeu à internet para questões pessoais, fê-lo apesar de não ser todos os dias, apenas nas condições autorizadas pela entidade patronal e muitas vezes juntamente com as suas restantes colegas.*
- 1.3.42.** *Nunca lhe foi transmitido que já não poderia nas suas pausas aceder à internet, pelo que não desrespeitou a trabalhadora qualquer diretiva da entidade patronal.*
- 1.3.43.** *E, quanto aos comentários no facebook, também são falsos, inclusive o comentário que foi imprimido e que está no processo disciplinar, foi efetuado à noite pela trabalhadora em casa durante sua vida privada.*



- 1.3.44.** *Não foi publicado enquanto esta estava a trabalhar, nada tendo o seu conteúdo a ver com a sua entidade patronal. Pelo que é falso o constante a esse respeito. Pelo que se impugna especificadamente no artigo 4º e os pontos a) a i) do artigo 5º da nota de culpa.*
- 1.3.45.** *Ainda se impugnando os documentos juntos ao processo disciplinar.*
- 1.3.46.** *Quanto ao histórico de acesso que se encontra junto ao processo disciplinar, esclarece-se que se tratam de computadores cujos funcionários da equipa técnica todos têm acesso, pelo que apesar de alguns acessos terem sido pela trabalhadora, conforme acima referido e nas circunstâncias mencionadas.*
- 1.3.47.** *Também os seus colegas têm acesso aos computadores, bem como acedem nas suas pausas a emails e à internet, por também estarem autorizados para tal.*
- 1.3.48.** *Termos em que os documentos referentes ao histórico junto ao processo disciplinar, para além da trabalhadora desconhecer a que computador se refere, desconhece quem mais acedeu ao computador do qual foi imprimido o referido histórico.*
- 1.3.49.** *Por outro lado, é completamente falso que a trabalhadora imprima documentos na entidade patronal, esta consultou documentos na entidade patronal, conforme acima referido e nas circunstâncias mencionadas.*
- 1.3.50.** *Apenas aconteceu uma única vez e foi apenas uma folha, facto que aconteceu há mais de cinco meses e esta deu conhecimento à diretora técnica da entidade patronal.*
- 1.3.51.** *Sendo falso o constante em 6º e 7º da nota de culpa.*



- 1.3.52.** *Aliás, a trabalhadora sempre fez e continua a fazer o seu trabalho da mesma forma, com empenho e devoção.*
- 1.3.53.** *Tendo afixado as atividades que tinha planeado para os próximos meses, o que só foi interrompido, primeiro por se encontrar de baixa médica por se encontrar em gravidez de alto risco. E por se encontrar ao mesmo tempo suspensa devido ao presente processo disciplinar.*
- 1.3.54.** *A trabalhadora sempre realizou todos os trabalhos que lhe estavam destinados. Nunca tendo deixado de cumprir as suas tarefas.*
- 1.3.55.** *No entanto, a trabalhadora notou que desde que informou a sua entidade patronal que pretendia engravidar, que lhe foram retiradas algumas tarefas que sempre lhe pertenceram, como a elaboração de relatórios das atividades com os idosos.*
- 1.3.56.** *Sendo que por serem realizadas pela trabalhadora sempre foi esta que preencheu os relatórios, pois é a trabalhadora quem sabe efetivamente como decorreram as atividades.*
- 1.3.57.** *E que deixaram de ser elaborados por si, apenas por instruções da sua entidade patronal, sem qualquer justificação.*
- 1.3.58.** *Bem como existem atividades que a trabalhadora planeou e enviou para os seus superiores e das quais nunca teve resposta.*
- 1.3.59.** *Bem como em atividades que efetivamente se fizeram, existiu um desinteresse pela entidade patronal, como por exemplo a atividade do dia da dança e que era destinada às crianças, da qual as educadoras não tiveram conhecimento antecipado para as preparar, como deveriam ter tido, aconteceu apenas no próprio dia razão pela qual aquela atividade não correu como o previsto, havendo atrasos.*



- 1.3.60.** *Bem como a atividade do dia da família, em que a trabalhadora do seu telefone pessoal, contactou as famílias dos idosos, para que tudo corresse dentro do planeado.*
- 1.3.61.** *No entanto foi a trabalhadora que sozinha ficou a receber e serviu as refeições aos utentes e seus familiares, porque não havia mais nenhuma funcionária a ajuda-la como estava previsto, ficando desnecessariamente alguns utentes a aguardar que fossem atendidos.*
- 1.3.62.** *Para além de que não houve como é hábito, nenhum elemento da entidade patronal a receber os familiares.*
- 1.3.63.** *Pelo que notou desde que a trabalhadora participou à entidade patronal que estava a tentar engravidar que existiu um desinteresse pelas atividades que esta planeava. Facto que nunca tinha ocorrido até aquela data.*
- 1.3.64.** *No início de junho a trabalhadora elaborou um cartaz com as atividades para a comunidade, bem como comunicou as atividades que tinha planeado à diretora técnica da entidade patronal.*
- 1.3.65.** *E ao contrário do que acontecia, nunca obteve resposta sobre aquelas atividades.*
- 1.3.66.** *Tendo enviado mensagem a recordar que tinha planeado as atividades para a comunidade, para a diretora técnica, e que aguardava uma resposta para prosseguir com o seu trabalho.*
- 1.3.67.** *No entanto, nem sequer obteve resposta aquela mensagem, nem recebeu resposta sobre o plano de atividades que tinha elaborado.*



- 1.3.68.** *Pelo que nunca a trabalhadora teve qualquer comportamento que não estivesse previamente autorizado pela sua entidade patronal. Nunca tendo deixado de exercer as atividades laborais como sempre fez.*
- 1.3.69.** *Efetivamente, existiu um desinteresse pelas atividades que elaborava, bem como pelas atividades que realizava pela sua entidade patronal, conforme anteriormente mencionado.*
- 1.3.70.** *Facto que apenas aconteceu após a trabalhadora informar a entidade patronal que estava a tentar engravidar e que se manteve após esta informar que estava grávida.*
- 1.3.71.** *Sendo que, o processo disciplinar foi instaurado após a trabalhadora comunicar à entidade patronal que estava grávida.*
- 1.3.72.** *Por factos, conforme anteriormente referido esta tinha autorização da entidade patronal, como o acesso à internet durante as pausas de trabalho, pelo que não incumpriu os seus deveres laborais.*
- 1.3.73.** *Para além disso a trabalhadora sempre foi e é considerada por todos uma trabalhadora exemplar.*
- 1.3.74.** *E sempre exerceu estas funções, no Centro...*
- 1.3.75.** *Nunca contra esta decorreu um processo disciplinar.*
- 1.3.76.** *Por outro lado, a trabalhadora arguida sempre foi considerada uma pessoa honesta e cumpridora dos seus deveres laborais, pelo que inexistem na nota de culpa, quaisquer elementos probatórios, que sustentem os factos de que vem acusado o trabalhador/arguido.*
- 1.3.77.** *Termos em que deve no presente procedimento disciplinar:*



1. *Devem ser consideradas as razões de facto e de direito invocadas pela trabalhadora e, em consequência, ser arquivado o procedimento disciplinar, sem quaisquer consequências para o trabalhador/arguido.*
2. *Ser declarado nulo, conforme acima se arguiu, com as demais consequências legais.*
3. *Ser arquivado, por não provado, com as demais consequências legais.*

- 1.4. Na resposta à nota de culpa é requerida a audição de 4 testemunhas.
- 1.5. A instrutora elaborou em 11/8/2014 o seu relatório concluindo que a trabalhadora *infringiu o disposto no artigo 351.º, n.º 2, al. a), d), e) e m) do Código do Trabalho*, propondo à direção a *aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do artigo 328, al f) do Código do Trabalho*.
- 1.6. Por outro lado, a instrutora *não procedeu à inquirição das testemunhas arroladas pela trabalhadora* por entender que a resposta à nota de culpa foi extemporânea, uma vez que *a mesma foi rececionada depois do prazo de dez dias úteis*.

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 63.º 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 culposo 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.*
- 2.10.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a trabalhadora ... é acusada de:
- Não cumprir as suas funções, e*
 - Utilizar o computador e material da entidade patronal para aceder à internet, fazer trabalhos e imprimir documentos de outra entidade de que é presidente;*
 - Desobedecer a ordens da direção;*
 - Manifestar desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida as obrigações do seu cargo;*
 - Ocorrer uma redução anormal da produtividade.*
- 2.11.** A trabalhadora remete a contestação em 21 de julho de 2014 por correio registado, conforme fotocópia junta ao processo;
- 2.11.1.** Assim, não tem razão a instrutora do processo ao afirmar que é extemporânea, uma vez que vale como data da prática do ato processual a da efetivação do respetivo registo postal, o qual é feito no décimo dia útil após a receção da nota de culpa (7/7/14);
- 2.12.** Na contestação, a trabalhadora nega as acusações, dizendo que:
- Não é verdade que não faça o seu trabalho na entidade patronal;*



- b) *O facto de ser presidente de outra entidade nunca a impediu de fazer o seu trabalho e exercer as suas funções na sua entidade empregadora;*
- c) *É falso que tenha elaborado os documentos no seu horário de trabalho;*
- d) *Tem autorização, tal como as suas colegas, para usar os computadores da sua entidade patronal para, pontualmente, aceder aos seus email e à internet, nas pausas;*
- e) *Esses acessos são do conhecimento e permitidos pela entidade empregadora através das superiores da trabalhadora e estendem-se a todas as trabalhadoras da equipa técnica.*
- f) *Muitos dos acessos foram efetuados à frente das colegas e da diretora, enquanto estas também acediam a páginas e emails.*
- g) *É falso que tenha elaborado qualquer documento que não fosse para a entidade patronal nos seus computadores e durante o dia de trabalho.*

2.13. São juntos ao processo disciplinar diversos documentos referentes à outra entidade, e a impressão do histórico de computador, sem que se faça qualquer tipo de prova na qual se possa identificar uma relação com a arguida e com o dia, hora e local em que foram elaborados e/ou impressos.

2.14. Assim, considera-se que não é feita qualquer tipo de prova da ocorrência dos atos de que a trabalhadora está acusada, nomeadamente de *não cumprir as suas funções, desobedecer a ordens da direção, manifestar desinteresse pelo seu trabalho e uma redução anormal de produtividade*, assim como da *impressão dos documentos de outra entidade utilizando os computadores e outro material da entidade patronal*, e que o tenha feito durante o horário de trabalho.

2.15. Por outro lado, refere o artigo 351.º, n.º 1, 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.*



- 2.16. Diz também o n.º 3 do mesmo artigo 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 relevem.*
- 2.17. No que diz respeito ao grau de lesão, a entidade patronal não o determina nem documenta.
- 2.18. E quanto ao carácter das relações entre as partes, a trabalhadora alega que a sua entidade patronal manifestou desinteresse pela atividades que elaborava e as que se propunha realizar, a partir do momento que informou que tinha intenção de engravidar e que se mantiveram quando informou que estava grávida, que pode ter influenciado as relações entre a trabalhadora arguida e a sua entidade patronal que vem descredibilizar o alegado pela entidade empregadora.
- 2.19. Tendo tudo isto em conta, não se consideram provados os factos alegados na nota de culpa, e não se considera que o conceito de justa causa esteja preenchido.
- 2.20. E assim, não estando ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, existem indícios de discriminação em razão da maternidade, e, portanto o despedimento deve considerar-se ilegal.

III – CONCLUSÃO

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido por Centro ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE SETEMBRO DE 2014**