

PARECER N.º 119/CITE/2015

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 233 – DG/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.02.2015, 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 63.º 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. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A Trabalhadora-arguida encontrava-se ao serviço da Arguente por contrato de trabalho sem termo celebrado e a produzir efeitos a partir de 28 outubro 2012, exercendo atualmente as funções inerentes à atividade de farmacêutica, nas instalações da Arguente.*
 - 1.2.2. *A Trabalhadora-Arguida e conforme disposição legal, obriga-se ao cumprimento do seguinte:*

a) *Manter a informação confidencial em privado e a não revelar e difundir a terceiros, empresas ou companhias, sem prévia autorização por escrito do empregador;*

b) *Garantir que qualquer pessoa a quem seja revelada informação confidencial, após autorização do empregador por escrito, fica plenamente consciente das obrigações resultantes da presente cláusula e que as referidas pessoas se comprometam a respeitar.*

1.2.3. *No dia 6 de outubro de 2014, durante audição de testemunhas no âmbito de um procedimento cautelar, que corre por apenso ao processo principal contra a aqui Arguente, o companheiro e futuro Pai do filho da aqui arguida, e vivendo em união de facto, prestou depoimento sob juramento ... em que afirma “ ... acompanhar as dificuldades da amiga, ..., disse-me que desde que foi adquirida a ... à Dra. ... tem dificuldades, que não recebe a 3, 4 ou 5 meses, tendo ajudado com legumes e fruta, e com o pagamento da renda da casa, ... comentou comigo que os colegas também têm essa dificuldade”, quando questionada pela Dra. Juíza, o ... disse “a amiga não veio por ter medo dos patrões”, mais disse que a amiga lhe disse que os outros funcionários não recebiam. Mais se diz, que a aqui arguente teve conhecimento de tal depoimento, a 4.01.2014, a quando do levantamento do CD do processo acima referido.*

1.2.4. *O ... disse que a amiga foi convidada, mas não veio por medo. O que indicia claramente, que existiu uma reunião/estratégia para o depoimento no âmbito da presente ação judicial.*

1.2.5. *Não nos podemos esquecer que as testemunhas do processo, eram o companheiro e futuro Pai do filho da trabalhadora aqui arguida, e vivendo maritalmente (união de facto), omitindo intencionalmente no processo porque diz sempre, “...a minha amiga disse-me...”, tendo chegado ao requinte,*

quando a um dado momento a Sra. Dra. Juíza, lhe pergunta o nome da amiga, o mesmo diz "...", omitindo o nome ...

1.2.6. *A mandatária do processo, é irmã da aqui arguida, e a outra testemunha (...) é marido da advogada.*

1.2.7. *Em suma, foi montado um esquema para deliberadamente prejudicar a sua entidade patronal, porque na providência cautelar, a advogada é irmã da trabalhadora arguida, tendo acesso a várias fontes de informação, tais como as contas bancárias, e alegadas dívidas a colaboradores, e fornecedores, para além disso, deu informações ao seu companheiro (...), porque o mesmo omitiu deliberadamente que era seu companheiro, dizendo que a sua amiga disse, e chegando mesmo ao requinte, quando a um dado momento, a Senhora Dra. Juíza, pergunta ao Sr. ... o nome da amiga, e o mesmo disse ..., omitindo intencionalmente e deliberadamente o sobrenome ..., para que o mesmo não chamasse à atenção da Senhora Dra. Juíza. Certamente não disse o nome completo da trabalhadora arguida, ..., para que a Senhora Dra. Juíza não percebesse que era familiar da advogada, sabe-se lá porquê.*

1.2.8. *Em face de todo o exposto, considera-se que os mencionados comportamentos da trabalhadora-arguida consubstanciam graves e culposas violações das suas obrigações laborais, nomeadamente dos deveres de respeito, lealdade, probidade e confidencialidade para com a sua entidade patronal.*

1.2.9. *A trabalhadora-arguida agiu deliberada e conscientemente que poderia prejudicar gravemente a sua entidade patronal, com tal comportamento, porque uma coisa são os interesses profissionais da irmã (advogada), outra coisa são as suas obrigações como trabalhadora por conta de outrem, que está obrigada a guardar confidencialidade, lealdade entre outros deveres para com sua entidade patronal, visto que as contendas jurídicas da sua entidade patronal, e mesmo quando a sua irmã intervém como mandatária nos*

processos, não lhe dá o direito, e mesmo tratando-se da sua irmã, não pode transmitir-lhe informações da empresa, ou ao seu companheiro, que por sua vez, vai depor contra a sua entidade patronal, constitui assim uma violação clara dos deveres de lealdade, confidencialidade e probidade, para com a própria arguente.

- 1.2.10.** *O comportamento da trabalhadora-arguida é particularmente agravado e censurável pela forma cobarde, desleal, e mesmo ardilosa da forma como informou o seu companheiro, e fazendo fé no seu depoimento o mesmo mentiu e omitiu factos que bem sabia que eram mentiras, revestindo assim uma total falta de respeito, desconsideração, e lealdade.*
- 1.2.11.** *A atitude assumida pela trabalhadora-arguida denota um óbvio e manifesto desinteresse pelo cumprimento dos seus deveres mais elementares no âmbito da relação laboral, em manifesta violação ostensiva e reiterada do seu dever de lealdade e confidencialidade para com a sua entidade patronal.*
- 1.2.12.** *Com este comportamento, e atentas as especificidades das funções desempenhadas pela trabalhadora-arguida, a mesma minou, em absoluto, a confiança e responsabilidade nela depositada pela Arguente.*
- 1.2.13.** *Em consequência, considera-se que a trabalhadora-arguida praticou várias infrações graves, que nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho constituem justa causa de despedimento.*
- 1.2.14.** *Atentas todas as circunstâncias referidas, o comportamento da trabalhadora-arguida, constitui uma grave e culposa violação dos seus deveres legais e contratuais que mantém com a arguente, nomeadamente os deveres de confidencialidade, respeito, urbanidade e probidade com a sua entidade patronal, dever de zelo e diligência, bem como deveres de lealdade e não concorrência, previstos nas alíneas a), c), e), f), e h), do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.15.** *O comportamento da trabalhadora-arguida revela-se totalmente inadequado às normas internas da Arguente e melhor enunciadas na presente Nota de Culpa.*
- 1.2.16.** *A trabalhadora-arguida atuou de forma consciente e deliberada, porque bem sabia que com este comportamento causaria graves prejuízos patrimoniais e morais, à Arguente.*
- 1.2.17.** *A trabalhadora-arguida não tem qualquer anterior registo de sanções disciplinares”.*
- 1.3.** Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida, refuta todas as acusações que lhe são imputadas, referindo, em síntese, nomeadamente o seguinte:
- 1.3.1.** *“A trabalhadora arguida não constatou nem descobriu na presente nota de culpa, qualquer situação ou qualquer facto que a possa incriminar de alguma infração, designadamente de ter violado o “dever de confidencialidade”.*
- 1.3.2.** *Nunca, até à interposição da ação judicial em que a aqui trabalhadora arguida reclama créditos laborais, o comportamento desta mereceu qualquer reparo por parte da aqui entidade patronal.*
- 1.3.3.** *Só depois que a aqui trabalhadora arguida se cansar de esperar pelo pagamento das retribuições em dívida, que já ascendiam a 5, é que surgiram “factos” alegadamente praticados pela arguida em violação de alegados deveres laborais.*
- 1.3.4.** *Só e logo após a apresentação da contestação à ação judicial, em que a arguida reclamou os créditos laborais, houve necessidade de arranjar alguma coisa que servisse para atrasar ainda mais, o pagamento devido.*

1.3.5. *E só assim e por essa razão nasceu este processo disciplinar.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, 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 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.

2.1.1. 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 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 à atividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto

imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Da presente nota de culpa salienta-se que a entidade empregadora afirmou o seguinte:

2.3.1. *Que foi montado um esquema para deliberadamente prejudicar a sua entidade patronal, porque na providência cautelar, a advogada é irmã da trabalhadora arguida, tendo acesso a várias fontes de informação, tais como as contas bancárias, e alegadas dívidas a colaboradores, e fornecedores, para além disso, deu informações ao seu companheiro.*

2.3.2. *Que o companheiro da arguida disse ... acompanhar as dificuldades da amiga, ..., ... disse-me que desde que foi adquirida a ... à Dra. ... tem dificuldades, que não recebe há 3, 4 ou 5 meses, tendo ajudado com legumes e fruta, e com o pagamento da renda da casa, ... comentou comigo que os colegas também têm essa dificuldade, e que a amiga não veio por ter medo dos patrões, mais disse que a amiga lhe disse que os outros funcionários não recebiam.*

2.3.3. *Que o comportamento da trabalhadora-arguida é particularmente agravado e censurável pela forma cobarde, desleal, e mesmo ardilosa da forma como informou o seu companheiro, e fazendo fé no seu depoimento o mesmo mentiu e omitiu factos que bem sabia que eram mentiras, revestindo assim uma total falta de respeito, desconsideração, e lealdade.*

2.4. De facto, a entidade empregadora conhece apenas o que disse, como testemunha, o companheiro da trabalhadora arguida sobre a ora arguente, no âmbito de um processo judicial (providência cautelar) que corre contra si.

- 2.5. Ora, tratando-se de um depoimento de uma testemunha em processo judicial, esta está obrigada a dizer a verdade e só a verdade, pelo que, a não ser assim, a lei do processo prevê meios para apurar, contrariar e combater testemunhos eventualmente falsos, que não podem ser objeto de julgamento no âmbito de um processo disciplinar.
- 2.6. Na verdade a entidade empregadora não sabe ao certo qual o teor das informações que o companheiro da trabalhadora arguida alega ter obtido, não sabe exatamente quem as prestou, nem quando nem como foram prestadas, pelo que não produziu qualquer prova do comportamento da trabalhadora arguida que indicie qualquer infração disciplinar que possa constituir justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.7. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2015**