

PARECER N.º 226/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio 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 de fevereiro
Processo n.º 568-DL/2017

I - OBJETO

- 1.1.** Em04.2017, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., a exercer funções principais de jurista e como advogada, nos seguintes termos:

“ASSUNTO solicitação de parecer prévio nos termos do artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Vimos por este meio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, solicitar a V. Exa. que seja emitido parecer prévio ao despedimento da nossa trabalhadora ...

Tal trabalhadora encontra-se em período de amamentação, conforme informação recebida pela ... (doravante designada por “...”). Porém, é intenção da ... proceder ao despedimento da Trabalhadora em questão, com justa causa, com fundamento nas imputações que lhe foram oportunamente dirigidas na nota de culpa que lhe foi remetida.

Uma vez que a Trabalhadora não requereu a produção de quaisquer diligências probatórias em sua defesa, vimos solicitar a emissão do parecer supra mencionado, juntando para o efeito cópia integral de todo o procedimento disciplinar.

Por fim, manifestamos a nossa total disponibilidade para qualquer esclarecimento que a CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entenda adequado e necessário no âmbito do presente procedimento.”

1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em03.2017, e recebida por esta em03.2017, constam as seguintes alegações, que se transcrevem:

“ASSUNTO Envio de Nota de Culpa Com Intenção de Despedimento

Exma. Senhora Dra. ...,

Vem por este meio a ..., na qualidade de sua entidade empregadora, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º, n.º 1, do Código do Trabalho, enviar a V. Exa. a nota de culpa que se anexa, constituindo intenção da ... proceder ao seu despedimento com justa causa, conforme declaração aqui expressa.

Informamos V. Exa. que se mantém vigente a suspensão preventiva anteriormente decretada até ser proferida decisão no procedimento disciplinar em curso.

Mais se informa que nomeámos como Instrutor do Processo Disciplinar o Senhor Dr. ..., Advogado, com escritório na ... e que, nos termos do disposto no artigo 355.º, n.º1 do Código do Trabalho, dispõe de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o processo disciplinar e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa.

A consulta do processo disciplinar poderá ser efetuada nas instalações da sociedade de Advogados “...”, sita na morada já indicada, durante o horário do expediente ou seja, das 9.30 às 13.00 horas e das 14.00 horas às 18.00 horas.”

“NOTA DE CULPA

“...”, pessoa coletiva de tipo associativo de direito privado e utilidade pública, com sede e estabelecimento sito na ..., na qualidade de Entidade Empregadora e doravante designada como tal, vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos arts.353º e sgts. do Código do Trabalho, em processo disciplinar com intenção de despedimento, a qual aqui se deixa novamente declarada, deduzir contra a sua trabalhadora, ..., doravante designada por Trabalhadora-arguida, Nota de Culpa, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos

1. A ... (doravante designada “...”) tem como missão o desenvolvimento de atividades de interesse público no domínio da política energética, atuando junto dos

agentes económicos e dos consumidores como instrumento de intervenção e dinamização de atividades e comportamentos que conduzam a uma melhor gestão do consumo de energia, ao aproveitamento dos recursos endógenos e à segurança na utilização da energia.

2. A ... realiza prioritariamente atividades de interesse público nas áreas de eficiência energética, da eficiência hídrica e da eficiência energética na mobilidade

3. A ... pode atuar em áreas relevantes para outras políticas sectoriais, quando interligadas com a política energética, ou associadas à eficiência hídrica, em articulação com os organismos públicos competentes.

4. Para atingir as suas finalidades, a ... tem como atribuições, entre outras, colaborar com os organismos da ... na execução de atividades essenciais à concretização de políticas e medidas para o sector da energia e seus interfaces com outros sectores, bem como à concretização de políticas e medidas para o setor do ambiente, designadamente as relativas ao uso eficiente da água e à eficiência energética na mobilidade.

5. Promover, preferencialmente em parceria, projetos na área da eficiência energética, eficiência hídrica e eficiência energética na mobilidade.

6. Dinamizar a concretização de planos e ações tendentes ao aproveitamento das capacidades de intervenção existentes a nível nacional e que podem convergir na melhoria da gestão da energia, na promoção do crescimento verde e no maior aproveitamento dos recursos endógenos, designadamente a nível local e regional.

7. Para além de outras atribuições, concluiu-se, pois, pela manifesta importância da ... no sector da energia, sector vital para a economia portuguesa e viabilidade de todas as atividades em Portugal, tenham elas a natureza que tiverem.

8. O mercado energético, dada a sua importância para o normal funcionamento de todas as atividades em Portugal, é um mercado de natureza, regulamentação, produção, distribuição, concorrência e consumo complexo, exigindo-se, pois, aos

Trabalhadores da ..., entre eles, à Trabalhadora-arguida, uma especial relação de confiança, acrescida face aos demais trabalhadores noutras áreas ou noutros empregadores, que permita realizar as atribuições da Empregadora, sem sobressaltos e junto dos titulares dos vários e conflitantes interesses que existem no mercado da energia.

9. A especial relação de confiança também é acrescida face aos demais Trabalhadores da ... e justifica-se, igualmente, no caso da Trabalhadora-arguida, pela circunstância de esta estar inserida, no âmbito do seu contrato de trabalho, no Gabinete Jurídico da Empregadora e, para além das funções principais de jurista, exercer, também, as funções de Advogada, sempre que tal lhe é solicitado.

10. O Gabinete Jurídico da ... assume especial importância na sua organização, sendo que os assuntos ali tratados exigem grande confiança por parte de todos os trabalhadores daquele departamento e do qual a Trabalhadora faz parte, sendo todos os assuntos ali tratados, regra geral, de natureza confidencial e sigilosa.

11. A Trabalhadora-arguida celebrou contrato de trabalho com o Empregador a ... de Junho de 2013, inicialmente, mediante contrato de trabalho a termo certo que, posteriormente, foi convolado em contrato de trabalho por tempo indeterminado, mediante aditamento celebrado entre as partes contratantes a ... de Julho de 2014.

12. A Trabalhadora-arguida é Licenciada em Direito e Advogada com inscrição em vigor na Ordem dos Advogados Portugueses.

13. Conforme já foi referido, a Trabalhadora-arguida exerce as funções de jurista, afeta ao Gabinete Jurídico da Empregadora, exercendo, igualmente, sempre que solicitada, as funções de Advogada.

14. No âmbito do seu contrato de trabalho, a Trabalhadora-arguida aufer, a título de retribuição mensal, a quantia de € 2.500,00 (dois mil e quinhentos) euros, acrescidos de subsídio de isenção do horário de trabalho no montante de € 500,00 (quinhentos

euros), auferindo um salário mensal de 3.000,00 (três mil euros), aliás, em linha com as especiais exigências de confiança que caracterizam a sua prestação laboral.

15. A ...de Junho de 2015, a Trabalhadora-arguida apresentou à Empregadora pedido de autorização escrito para frequentar as aulas do Curso de Doutoramento da Faculdade ..., durante o ano letivo de 2015/2016, em horário laboral.

16. Nesse pedido, a Trabalhadora-arguida aludia ao gosto pela “investigação”, dizendo ainda que lhe aprazia “cogitar, discorrer sobre soluções, definir recursos e propor ideias...”, aludindo ser titular de 33 (trinta e três) formações em Direito.

17. Perante tal manifestação de vontade, a Empregadora decidiu autorizar o pedido da Trabalhadora-arguida para frequência de aulas do Curso de Doutoramento em horário laboral, sujeita à condição de não serem prejudicadas as atividades laborais da Trabalhadora-arguida e a execução do trabalho que lhe fosse atribuído enquanto Trabalhadora da

18. Para além da referida autorização concedida pela Empregadora, a Trabalhadora- arguida ainda solicitou à ... que efetuasse, por si, o pagamento das despesas referentes ao Curso de Doutoramento que a Trabalhadora-arguida referiu ir frequentar.

19. Tal pagamento foi efetuado pela ..., tendo sido atribuído à Trabalhadora-arguida um apoio anual correspondente a 50% do valor das propinas referentes ao curso de doutoramento que a Trabalhadora-arguida iria frequentar, num total de € 1.224,00 (mil, duzentos e vinte e quatro euros), que a Empregadora suportou.

20. A Trabalhadora-arguida ainda propôs à ... a celebração de um pacto de permanência que esta, atenta a confiança depositada na Trabalhadora- arguida, decidiu não aceitar celebrar.

21. *A Trabalhadora-arguida é a única Trabalhadora do Gabinete Jurídico da ... a beneficiar de tal vantagem concedida pela Empregadora, o que constitui, mais uma vez, expressão da confiança depositada pela ... na Trabalhadora-arguida.*

22. *Sucedede, porém que, na presente data, a ... apenas tem a confirmação que, a ... de Setembro de 2015, a Trabalhadora-arguida se encontrava inscrita no 1º (primeiro) ano curricular do referido curso de doutoramento, a ter lugar no ano letivo de 2015/2016.*

23. *Desde aquela data que a Trabalhadora-arguida não mais apresentou qualquer comprovativo da sua situação enquanto aluna do curso de doutoramento e beneficiária do apoio financeiro atribuído pela ... para aquele efeito.*

24. *Igualmente, desde aquela data que a Trabalhadora-arguida não apresentou qualquer comprovativo da frequência de aulas, horários, trabalhos apresentados ou outros elementos informativos da qual a ... pudesse extrair a conclusão de que a Trabalhadora continuava, para além do ano letivo de 2015/2016 e, em particular, no ano letivo de 2016/2017, a beneficiar daquele regime ou contrapartida atribuída pelo seu Empregador.*

25. *A Trabalhadora-arguida não apresentou quaisquer outros elementos comprovativos da sua situação de trabalhadora-estudante referente ao ano letivo de 2016/2017, muito embora tivesse continuado a beneficiar de tal regime e especiais condições atribuídas pela*

26. *Igualmente, a Trabalhadora-arguida não apresentou na ... qualquer comprovativo de frequência académica e, muito menos, comprovativo de aprovação em provas académicas.*

27. *Assim, a Trabalhadora-arguida continuou a beneficiar, não só do estatuto de trabalhadora-estudante, como continuou a beneficiar das especiais condições e dispensas de trabalho concedidas pela ... para além daquele regime legal e que permitiam à Trabalhadora-arguida ausentar-se do serviço às segundas-feiras à tarde,*

das 16 horas às 18 horas, às quartas-feiras de manhã das 11 horas às 13 horas e às quintas-feiras durante toda a manhã, sem qualquer perda de retribuição ou encargo para a mesma, tudo na condição de frequência do referido curso nos termos legais e acordados com a

28. No dia ... de Fevereiro de 2017, foi enviada para a Trabalhadora-arguida e por esta recebida no dia ... de Fevereiro, carta em que a Trabalhadora-arguida foi informada que estaria, a partir do momento da receção da referida carta, suspensa preventivamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 354º, nº2 do C.T..

29. A partir daquela data e por aquele motivo, a Trabalhadora-arguida entrou em regime de suspensão preventiva, sem perda de retribuição, estando impedida de prestar a sua atividade profissional para a ... por aquele motivo e com aqueles fundamentos, suspensão que se mantém até à data.

30. No âmbito do exercício da sua atividade laboral para a ..., foi fornecido à Trabalhadora-arguida um computador portátil, marca ..., com o número de série ..., para que a mesma pudesse utilizar ao serviço da

31. Igualmente, foi fornecido à Trabalhadora-arguida um cartão SIM, correspondente ao número de telefone móvel ..., para que a mesma pudesse utilizar enquanto estivesse no exercício da sua atividade para a

32. O computador e o cartão SIM supra referidos constituem instrumentos de trabalho.

33. O computador e cartão SIM são propriedade da ... e foram disponibilizados à Trabalhadora-arguida para serem utilizados no exercício da atividade profissional da Trabalhadora-arguida para a

34. Como a Trabalhadora-arguida não estava a prestar trabalho para a ... por se encontrar suspensa preventivamente e, por outro lado, ser o mesmo necessário à ..., o que foi invocado perante a Trabalhadora-arguida, foi solicitado e ordenado à Trabalhadora-arguida que procedesse à entrega do referido computador nas

instalações da ... em ... ou que indicasse dia, hora e local para sua recolha por pessoa a indicar pela

35. Igualmente, foi solicitado à Trabalhadora-arguida, por razões funcionais, que procedesse à entrega à ... do cartão SIM que estava na sua posse e propriedade da

36. Aqueles instrumentos de trabalho podiam estar a ser utilizados pela ..., em particular por outros trabalhadores da ..., no âmbito do exercício da sua atividade, mas não o foram, permanecendo desde então, na posse ilegítima da Trabalhadora-arguida.

37. Para tanto, no dia ... de fevereiro de 2017, pelas ... horas e 04 minutos, foi efetuada comunicação, via correio eletrónico, a qual partiu do endereço..., o qual é utilizado, nomeadamente, pelo Sr. ..., Diretor da Direção de Sistemas de Informação da ..., e dirigida à Trabalhadora-arguida, solicitando a entrega daqueles bens.

38. Porém, ao invés de proceder à entrega dos instrumentos de trabalho solicitados ou disponibilizar-se para proceder à sua entrega, a Trabalhadora-arguida respondeu dizendo: “Exmos. Senhores, não reconheço a proveniência deste e-mail, que não vem tão pouco assinado. Informo que qualquer assunto respeitante ao meu Contrato Individual de Trabalho deverá ser diretamente reportado aos meus Advogados, o Sr. Professor Doutor ... e o Dr. ..., ambos com domicílio profissional na ...— Sociedade de Advogados, facto que é inclusivamente do conhecimento da Administração da “...”

39. A Trabalhadora-Arguida recusou, assim, proceder à entrega dos instrumentos de trabalho que estavam na sua posse e que eram propriedade da Empregadora.

40. Para além disso, a Trabalhadora-arguida ainda referiu que não reconhecia a proveniência da referida mensagem de correio eletrónico, facto que a mesma sabia ser falso, pois na ..., todos os Trabalhadores conhecem o endereço ... que é usado para questões relativas a espetos informáticos.

41. *Sublinhe-se que a Trabalhadora-arguida declarou não reconhecer a “proveniência” daquela mensagem de correio eletrónico enviada pela ..., mas respondeu à mesma como se, afinal, soubesse como sabia, de onde vinha tal mensagem.*

42. *No dia .. de Fevereiro de 2017, por mensagem de correio eletrónico enviada do endereço ..., foi dirigido novo pedido à Trabalhadora-arguida para que procedesse à entrega ou disponibilização à ... do computador e cartão SIM que estavam na sua posse e supra identificados.*

43. *Novamente, a Trabalhadora-arguida respondeu dizendo: “Reitero. Qualquer assunto respeitante ao meu Contrato Individual de Trabalho deverá ser diretamente reportado aos meus Advogados, o Sr. ... e o Dr. ..., ambos com domicílio profissional na...— Sociedade de Advogados, facto que é inclusivamente do conhecimento da Administração da “...”.*

44. *Mais uma vez e não obstante instada pela segunda vez a tal, a Trabalhadora-arguida recusou entregar ou disponibilizar o referido computador e cartão SIM à*

45. *Tal recusa mantém-se até à data, pois não só a Trabalhadora-arguida não se disponibilizou para proceder à entrega do computador e cartão SIM ao seu Empregador como, ainda, efetivamente, não os entregou.*

46. *Mais. A Trabalhadora-Arguida nem sequer informou sobre a sua intenção de proceder à entrega ou disponibilização de tais instrumentos de trabalho à ..., pelo que é evidente a apropriação ilegítima dos mesmos para fins que se desconhecem.*

47. *Para além disso, nenhuma razão ou fundamento foi invocado pela Trabalhadora-arguida para não proceder à entrega ou disponibilização daqueles bens à*

48. *Por outro lado, a Trabalhadora-arguida também não invocou o exercício de qualquer direito ou interesse legítimo que lhe permitisse apropriar-se daqueles bens*

que, livre e conscientemente, decidiu não entregar à sua Empregadora e, assim, dispor livremente dos mesmos, como se fossem seus.

49. Note-se que, até à data, a Trabalhadora-arguida não só não procedeu à entrega do cartão SIM propriedade da ..., como continua a usá-lo, como se ao serviço estivesse e como se tal cartão fosse sua propriedade.

50. Ao fazer o pedido para entrega e disponibilização dos instrumentos de trabalho duas vezes, a Empregadora pretendeu conceder oportunidade para que a Trabalhadora- arguida corrigisse a sua conduta.

51. Porém, a Trabalhadora-arguida não só não corrigiu a sua conduta como, expressa e formalmente, em manifesta atitude provocatória e de desafio, reiterou-a.

52. As condutas da Trabalhadora-arguida são particularmente graves, pois a mesma, sendo Jurista, Advogada e titular de mais de 33 (trinta e três) formações em Direito, não pode desconhecer as consequências, de facto e de direito, daquelas condutas.

53. A Trabalhadora-arguida, ao não prestar qualquer informação à sua entidade empregadora sobre a frequência do curso de doutoramento no ano letivo de 2016/2017, não obstante a manutenção do seu estatuto, violou o disposto no art. 94.º, n.º 1, 2 e 3 do C.T.

60. Nos termos e para os efeitos do disposto no art. 351º, n.º1 do C.T., 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 laboral.

61.As condutas da Trabalhadora-Arguida constituem, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 351º, n.º2, alíneas a), d) e e) do C.T., justa causa de despedimento.

62.Pelo exposto, com vista ao exercício por V. Exa. do direito de Audiência Prévia que lhe é conferido por lei, nos termos do disposto nos arts. 329º, n.º6 e 353º, n.º1,

ambos do Código do Trabalho, vem a ... comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa e conferir a V. Exa. o prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de receção da presente nota de culpa, para o exercício do mencionado direito, pelo que naquele prazo poderá V. Exa. consultar o processo disciplinar, apresentar resposta à nota de culpa e requerer as diligências que se lhe afigurarem adequadas à sua defesa.

..., 10 de março de 2017

O Conselho de Administração da

- 1.3.** Em ...03.2017, a trabalhadora, através de mandatários, responde à nota de culpa, conforme se transcreve:

“RESPOSTA À NOTA DE CULPA

..., trabalhadora no processo disciplinar que lhe foi instaurado por ... (doravante apenas “...”), vem, nos termos do artigo 355.º do Código do Trabalho apresentar a sua Resposta, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

§ 1.º) CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS

I. A história deste procedimento disciplinar e actos conexos pode ser resumida numa palavra: ilegalidade. Com efeito, e apenas a título de exemplo:

- Depois de uma suspensão preventiva infundada e arbitrária (e ainda mantida), uma nota de culpa assente em alegados factos, sem sequer os identificar devidamente;

- Erros sobre factos que o empregador não poderia desconhecer (por exemplo, a data da outorga do contrato de trabalho ou a inexistência do estatuto de trabalhadora-estudante);

- Um processo disciplinar sem páginas numeradas — como se constatou aquando da consulta do mesmo no dia ... de Março de 2017 -, permitindo o aditamento livre de documentos, sem possibilidade de controlo;

- *Uma recusa de cópia do processo, sem qualquer fundamento legal que o sustente.*

Nesta fase, o “direito” é livremente reescrito pelo empregador e pelos seus representantes, o que está a causar profundos prejuízos à trabalhadora, que naturalmente serão reclamados em sede própria.

II. Tudo isto é especialmente relevante, quando está em causa, e desde logo, mas não apenas, a ..., pessoa colectiva de tipo associativo de direito privado com estatuto de utilidade pública, estando, portanto, adstrita a um conjunto de deveres acrescidos.

§ 2.º) DA INVALIDADE DA NOTA DE CULPA

I. Vem a trabalhadora a acusada de comportamentos que, na opinião da ..., constituem, nos termos e para os efeitos do disposto nas alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, justa causa de despedimento.

Ora, determina o Código do Trabalho que a nota de culpa apresentada ao trabalhador deve conter uma “... descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados” (artigo 353.º, n.º 1).

Lendo a nota de culpa remetida à trabalhadora, na parte que se refere à falta de informação relativa à sua actividade escolar, facilmente se constata que não se identifica quaisquer factos concretos praticados, sendo ainda manifesta a omissão de elementos tão relevantes, tais como, entre outros, a data das alegadas infracções, as suas circunstâncias, mas antes afirmações de natureza conclusiva, reproduzindo fórmulas legais.

Não se pode ignorar, que, nomeadamente, a indicação dos factos concretos e da temporalidade dos mesmos, é essencial para, e desde logo, aferir do cumprimento dos prazos legais em matérias disciplinar, bem como permitir um efectivo exercício do direito de contraditório, o que significa que as omissões referidas afectam indelevelmente a validade da nota de culpa.

II. Nestes termos, a trabalhadora está materialmente impedida de exercer um direito fundamental, tratando-se apenas de mais uma violação da lei praticada neste processo, o que se compreende face ao carácter manifestamente persecutório e discriminatórios dos actos praticados pela ..., sob a capa de um procedimento disciplinar.

§ 3.º) DA IMPUTAÇÃO (DE ALEGADOS) FACTOS

3.1.) DO CURSO DE DOUTORAMENTO

I. Mesmo com um esforço acrescido em matéria de interpretação da nota de culpa, não se consegue descortinar quais os factos concretos que constituem uma infracção, revelando, aliás, algum desconhecimento da mais elementar matéria de facto.

Não se percebendo quais, quando e onde foram ou deveriam ter sido praticados os factos que estão em causa, bem como quais as obrigações violadas, não é possível aduzir argumentos nem apresentar contra-factos; fica-se, com a dúvida, se haverá, mesmo na posição do empregador, alguma, ainda que alegada, infracção.

II. Apesar disso, a trabalhadora está em condições de afirmar que sempre cumpriu todas as obrigações, neste ou noutra matéria, não tendo, em momento algum, deixado de informar a ... sobre factos relevantes relativos ao curso de doutoramento, até por iniciativa própria, ou de responder a quaisquer questões colocadas por esta.

III. Mais, durante todo o período em que esteve ao serviço do empregador nos anos de 2015 e 2016 (correspondentes ao período do Doutoramento em causa), a trabalhadora cumpriu, de forma rigorosa e escrupulosa, todas as obrigações a que estava adstrita, entregando toda a documentação que lhe foi solicitada pela empregador - um exemplo do que se alega é a comunicação interna n.º ..., de10.2015 junta ao processo disciplinar e os emails de ... de Setembro de 2015 [19:43], ... de Setembro de 2015 [10:56], ... de Outubro de 2015 [13:42] e ...de Outubro de 2015 [15:30] que, apesar de serem do conhecimento da ..., aqui se juntam como Docs. 1 e 2 e cujo conteúdo se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

Note-se, ainda, que a frequência do seu Doutoramento nunca teve qualquer impacto ou influência no desempenho das suas funções. Tanto assim é que nenhuma das (infundadas) imputações que são apresentadas na nota de culpa referem qualquer falta de diligência no trabalho desempenhado, ou menor rigor nas tarefas que lhe foram acometidas, muito menos decorrentes da frequência (aprovada pela ...) do curso de Doutoramento.

IV. Assim, vão desde já impugnadas (por falsas ou infundadas) todas as imputações à trabalhadora que decorram da sua frequência do curso de Doutoramento, não se percebendo, portanto, o que em concreto é imputada à trabalhadora que esteve de licença em situação de risco clínico durante a gravidez e depois de licença parental, no seu conjunto, entre ...de Março de 2016 e ... de Fevereiro de 2017, data em que foi ilegalmente suspensa no quadro do presente processo disciplinar; mais, mesmo perante a Faculdade de ..., instituição onde está inscrita no curso de Doutoramento, agiu nos termos regulamentares, como se verifica, por exemplo, com o pedido de suspensão do referido curso, pelas mesmas razões que sustentaram a não prestação do trabalho e respectivo diferimento que se juntam como Doe. 3 e cujo conteúdo se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

3.2.) DO PEDIDO DE ENTREGA DO MATERIAL

I. A alegada infracção assenta em dois erros de facto e de direito. Com efeito, e mesmo sem prescindir que estão em causa prestações retributivas em espécie, como bem sabe a ..., a trabalhadora, em momento algum, recusou a entrega do material solicitado.

Antes pelo contrário, respondeu de forma pronta (no próprio dia, com um desfasamento de poucas horas) às mensagens de correio electrónico que lhe foram enviadas, informando o que já tinha sido anteriormente transmitido à ..., ou seja, que estava representada por advogados pelo que qualquer assunto relacionado com o seu contrato de trabalho deveria ser reportado directamente a esses mandatários. Destas mensagens (que, inclusive, estão juntas ao processo disciplinar, não sendo possível indicar as páginas atento o já referido nas "Considerações prévias") não

resulta, de forma alguma, qualquer recusa em entregar o que lhe era solicitado. Aliás, ao invés do que lhe é imputado, e não o obstante o seu entendimento quanto às prestações retributivas que o que lhe é solicitado consubstancia, a trabalhadora (por si ou através dos seus mandatários) prontificou-se a entregar o material, estando o mesmo à disposição do empregador que, apesar da invocada necessidade, ainda não procedeu ao seu levantamento.

Inversamente da actuação da ..., a trabalhadora, e com o intuito de evitar um aumento do litígio que lhe está a causar profundo sofrimento, sempre agiu de forma diligente e de boa fé, mesmo perante a ameaça ofensiva da imputação de um crime de abuso de confiança — embora sabendo que o Código Penal também prevê o crime de denúncia caluniosa (artigo 365.º) - como se verifica, desde logo, da carta remetida no passado dia ... de Março de 2017 e que, não obstante ser do conhecimento do empregador, aqui se junta como Doc. 4 e cujo conteúdo se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

II. Assim, e também no que respeita às acusações constantes dos artigos 28 a 51 da nota de culpa, a trabalhadora desde já as impugna por falsas e infundadas, reiterando, a disponibilidade já manifestada relativamente à entrega do material em causa.

§ 4.º) CONSIDERAÇÕES FINAIS

I. Face ao exposto, bem como à nota de culpa apresentada, o empregador só tem uma possibilidade de corrigir o seu caminho: arquivar o processo.

II. Face à clareza do mesmo, não se requerem quaisquer diligências.

Junta: 4 Documentos e procuração forense.

Os Advogados”

- 1.4. Do processo constam dois documentos, juntos à resposta à nota de culpa, cujo conteúdo se transcreve:

“Exmo. Senhor Diretor da Faculdade de ... (...)

..., Aluna n.º ..., (...), residente na morada indicada em epígrafe, inscrita no Curso de Doutoramento ..., ano letivo 2015-2016, da Faculdade de ..., tendo frequentado o ‘...’, 2006-2007, n (...)-... e tendo concluído, com total merecimento e êxito, o respetivo Período de Docência, em particular as disciplinas que abaixo se indicarão, vem solicitar a V.Exa. as respetivas equivalências no âmbito do Curso de Doutoramento que a Signatária da presente frequenta à data na Faculdade de ...:

(descrição das disciplinas...)

A formação superior acabada de escarpelizar foi realizada pela Signatária da presente com total empenho e merecimento, considerando sobretudo que o fez com excelente classificação e ainda mais em língua estrangeira, implicou um esforço económico elevado, na medida que o pagamento dessa mesma formação, ao que acrescem despesas de deslocação e estada, foi feita pela própria e à custa dos proveitos do seu trabalho, pelo que se requer a V.Exa, que tome em consideração que a Signatária da presente foi já objeto de avaliação nos estudos superiores de Doutoramento, em razão do que se requer a procedência da equivalência ao total das disciplinas nas quais a Signatária da presente se inscreveu aquando da correspondente matrícula, após o que se deve considerar a Signatária da presente, ..., Aluna n.º ..., apta a passar imediatamente aos trabalhos conducentes à preparação da tese.

Todas as propinas devidas se encontram, à data, regularizadas pela Signatária da presente.

Todavia, caso assim [fundamentadamente] não se entenda, o que não se concede e avança apenas por mera cautela, requer-se a V.Exa. que os relatórios das disciplinas às quais por hipótese não seja concedida equivalência sejam apresentados até ao termo do mês de novembro de 2017, isto porque à data a

Signatária da presente, ..., Aluna n.º ..., encontra-se incapacitada para o trabalho por risco clínico durante a gravidez — Cfr. Documentos 4 e 5 que se juntam e se consideram reproduzidos para todos os efeitos legais.

O parto encontra-se previsto para o dia07.2016, após o que a Signatária da presente irá gozar da respetiva licença de maternidade, acrescida da licença de maternidade prolongada (total = 5 meses + 22 dias úteis de férias vencidas em 01.01.2016 + 3 meses). Contas feitas, a Signatária da presente conta regressar ao ativo em meados do mês de abril do ano de 2017. Como ainda terá que ter algum tempo para a realização de pesquisa e elaboração do texto do próprio relatório, o que só por si requer tempo pela concentração e responsabilidade que sempre exige, requer-se a V.Exa. que, e por mera hipótese, caso o que acaba de ser requerido no primeiro parágrafo acima não seja totalmente deferido, apenas parcialmente, autorize a apresentação dos relatórios pela Signatária da presente das disciplinas às quais não for obtida equivalência até ao termo do mês de novembro de 2017. Esta situação encontra-se prevista no Artigo 42.º — Situações de parentalidade do Regulamento de Estudos Pós-Graduados da Universidade de ... (2015) e, ainda, no Artigo 10.º — Situações de parentalidade do Regulamento de Propinas da Universidade de

A Signatária da presente tratou de dar conhecimento, por correio eletrónico, da incapacidade para o trabalho por risco clínico durante a gravidez, a todos os professores das disciplinas nas quais se encontra matriculada, tendo obtido a confirmação da receção da mensagem de todos eles. Isto porque a Signatária da presente mais não pôde comparecer presencialmente às aulas a partir do dia04.2016 e, conseqüentemente, não teve como proceder à apresentação presencial durante a aula do tema do relatório escolhido e aceite por cada um dos Professores.

Para o pagamento do emolumento devido pela apresentação do presente pedido, mais se requer que a Divisão Académica indique à Signatária da presente a respetiva referência MB e, bem assim o número da entidade e o valor a pagar [informação prestada pela Tesouraria, por conferência telefónica realizada na

manhã do dia05.2016].
...,05.2016

P.D.

A aluna

...

Junta:

Documento 1 - Cópia certificada do 'Certificado Académico Personal de Doctorado';

Documento 2 - Cópia certificada do 'Programa de Doctorado Bienio 2006-2006';

A Signatária da presente encontra-se disponível a exhibir os respetivos documentos originais, caso isso seja considerado necessário. Os respetivos documentos originais não os poderá entregar com o presente pedido pois poderá precisar dos mesmos para outros fins, pelo que terá que manter consigo os respetivos originais.

Documento 3 - Cópia certificada do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho datada de 19.04.2016;

Documento 4 - Cópia certificada da Declaração Médica datada de04.2016."

"Pedido de informação URGENTE - Resposta a requerimento que deu entrada a05.2016

Secretariado do Diretor da... <.....> ... de outubro de 2016 às 11:40

Para: ... <.....>

(...)

Exma. Senhora

Dra. ...

Aluna ...,

Encarrega-me a Senhora Diretora Executiva, Prof Doutora ..., de enviar a V. Exa. o documento anexo.

Com os melhores cumprimentos"

"Exma. Senhora Dra. ...

Estudante nº ...

..., ...de outubro de 2016

Assunto: Resposta a requerimento

Exma. Senhora Dra. ...

Tendo sido suscitada por V. Exa. o direito à suspensão do prazo de entrega da tese de doutoramento, por motivos de parentalidade, cumpre apreciar e decidir o seguinte;

- 1. A requerente é estudante de Doutoramento;*
- 2. A requerente solicitou que lhe fosse concedida equivalência, no âmbito do curso de Doutoramento, às unidades curriculares da especialidade em ..., pedido este que se encontra em apreciação pela Comissão de Equivalências;*
- 3. Caso o pedido referido em 2. não seja deferido, a requerente solicita a suspensão do prazo de entrega dos relatórios que tem de apresentar em relação às unidades curriculares relativamente às quais não obtenha equivalência, durante o período correspondente à sua impossibilidade para tal, em razão de parentalidade;*
- 4. De acordo com a requerente, essa suspensão implica que o prazo de entrega dos relatórios cesse somente no final do mês de novembro de*

2017;

5. O artigo 42.º, do Regulamento de Estudos de Pós-Graduação da Universidade ... (aprovado pelo Despacho n.º .../2015, de ... de fevereiro) determina que “Os períodos decorrentes de situações de parentalidade, de doença grave e prolongada ou outras situações, reconhecidas pelo órgão legal e estatutariamente competente da Escola, no quadro das disposições legais em vigor à data da respetiva ocorrência, têm um efeito suspensivo na contagem da tempo para entrega de teses de doutoramento ou trabalhos equivalentes”, acrescentando o n.º 3 deste preceito que “No final do prazo previsto para entrega destes trabalhos, é acrescido o tempo correspondente à suspensão, sem pagamento de propina adicional”;

6. Por sua vez, o artigo 10.º do Regulamento de Propinas da Universidade ... (aprovado pelo Despacho n.º 5621/2015, de 7 de abril), igualmente prevê, no artigo 10.º, que “Nas situações de parentalidade, doença grave e prolongada ou outras análogas, reconhecidas pelo órgão legal e estatutariamente competente da Escola, com efeito suspensivo na contagem do tempo para entrega de dissertações de mestrado, outros trabalhos autónomos supervisionados, teses de doutoramento ou trabalhos equivalentes, não há lugar ao pagamento de propina adicional”;

7. De modo algo diverso, o artigo 14.º do Regulamento do Mestrado e do Doutoramento (aprovado pelo Despacho n.º 6322/2016, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º92, de 12 de maio de 2016, estabelece que “Os períodos decorrentes de situações de parentalidade, de doença grave e prolongada ou outras situações, reconhecidas pelo órgão legal e estatutariamente competente da Faculdade de ..., no quadro das disposições legais em vigor à data da respetiva ocorrência, têm um efeito suspensivo na contagem do tempo para entrega das dissertações de mestrado e de teses de doutoramento”;

8. Assim, o Regulamento do Mestrado e do Doutoramento (aplicável à requerente por via do artigo 92.º, n.º 3) apenas admite a suspensão do prazo em relação à entrega de dissertações de mestrado e de teses de doutoramento, e não também quanto aos relatórios;

9. Não obstante, encontrando-se a suspensão prevista também quanto à entrega dos relatórios no Regulamento de Propinas da ... e no Regulamento de Estudos de Pós-Graduação da ..., afigura-se que uma interpretação sistemática de todos estes normativos justifica a suspensão do prazo igualmente na entrega de relatórios, quer de mestrado, quer, no caso em apreço, de doutoramento;

10. A requerente alega e demonstra que se encontra na situação de impossibilidade de realização dos relatórios por motivos de parentalidade desde ...de abril de 2016;

11. A requerente alega que a data previsível do parto é ...de julho de 2016;

12. A requerente não alega nem demonstra a data efetiva do parto, podendo no entanto ainda vir a fazê-lo;

13. O prazo para entrega dos relatórios inicialmente fixado para o dia ... de setembro, foi prorrogado até ao dia ... de outubro de 2016;

14. Assim sendo, a requerente tem direito à suspensão, pelo período correspondente à licença parental inicial, desde que faça prova da situação, bem como da data do nascimento, devendo ainda indicar se pretende beneficiar do período correspondente a 120 ou a 150 dias, nos termos do artigo 40º do Código do Trabalho, subsidiariamente aplicável.

Termos em que se determina a suspensão do prazo de entrega dos relatórios, nos termos do artigo 14.º do Regulamento do Mestrado e do Doutoramento, em conjugação com o artigo 10.º do Regulamento de Propinas da Universidade de com o artigo 42.º do Regulamento de Estudos de Pós-Graduação da Universidade

A suspensão deve ter lugar pelo período correspondente à situação de parentalidade, devendo no entanto a requerente fazer prova da data do nascimento e indicar qual o período de licença parental inicial de que pretende beneficiar.

Cumpra-se e comunique-se à requerente.

A Diretora Executiva,

(Prof.^a Doutora ...)

1.5. O processo remetido à CITE é composto por 138 folhas numeradas pela entidade empregadora, acrescida de mais duas folhas não numeradas, num total de 140 folhas, contendo:

- Solicitação de parecer prévio à CITE;
- Comunicação de suspensão preventiva, datada de ...02.2017 e respetivos comprovativos de entrega e receção;
- Nomeação de instrutor;
- Contrato de Trabalho e respetivo aditamento;
- Documento em nome da trabalhadora, endereçado à entidade empregadora, com o assunto "Pedido de autorização para frequentar as aulas do Curso de Doutoramento em ..., datada de ...06.2015;
- Duas Comunicações Internas e respetivos anexos;
- Email datado de ...02.2017, com o assunto "Urgente – Acesso ao Outlook_ Conta Exchange ...;
- Diversos emails, de ... fevereiro de 2017, com o assunto "Entrega de computador e cartão SIM;
- Documento de envio de nota de culpa e respetiva nota de culpa;
- Comprovativos de envio e receção da nota de culpa;
- Email do mandatário da trabalhadora, datado de ...03.2017, relativo a consulta do processo disciplinar;

- Despacho, datado de ...03.2017 e respetivo comprovativo de envio;
- Email datado de ...03.2017, relativo a envio de resposta à nota de culpa;
- Diversos email da trabalhadora, datados de ... e ... de setembro de 2015, ... e ... de outubro de 2015;
- Documento dirigido ao Diretor da Faculdade de ..., datado de... .05.2016;
- Resposta a requerimento, datada de10.2016;
- Documento da trabalhadora, dirigido à entidade empregadora, datado de03.2017;
- Documento relativo a cópia certificada;
- Procuração forense;
- Registo Online de Actos de Solicitadores;
- Cópia do original da resposta à nota de culpa remetida por correio e respetivos anexos;
- Despacho de04.2017;
- Documento do mandatário da entidade empregadora dirigido à trabalhadora, datado de02.2017, com o assunto "Comunicação nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 96º do Estatuto da Ordem dos Advogados e respetivos comprovativos de envio de receção de documentos;
- Documento do mandatário da trabalhadora, datado de02.2017 e respetivo comprovativo de envio e receção de documentos;

- Documento da trabalhadora relativo a envio de declaração médica sobre amamentação, datado de02.2017 e respetiva declaração;
- Documento do mandatário da entidade empregadora, datado de02.2017, com o assunto V. missiva datada de... de Fevereiro de 2016/V. Cliente, Dra. ..., e respetivos comprovativos de envio e receção de documentos;
- Documento do mandatário da trabalhadora, datado de... .03.2017, com o assunto N. Cliente Dra. .../missiva de... de Fevereiro de 2017 e respetivo comprovativo de envio e receção de documentos;
- Documento do mandatário da entidade empregadora, datado de03.2017, com o assunto V. missiva datada de ... de Março de 2017/V. Cliente, Dra. ..., e respetivos comprovativos de envio e receção de documentos;
- Documento do mandatário da entidade empregadora, datado de... .04.2017, com o assunto Proc. Disciplinar desencadeado por "... " a Sra. Dra. ..., e respetivos comprovativos de envio e receção de documentos;
- Cópia do pedido de parecer prévio dirigido à CITE.

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, e 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 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes 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 dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 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 a 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 na 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 Europeias¹ 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.

- 2.4.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: *“ 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.5.** 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 regalias².
- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ 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. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 2.7.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. 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.
- 2.9.** 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 o despedimento é justificado.
- 2.10.** Na verdade, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a 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 (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.11.** A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao/à trabalhador/a (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreu a infração disciplinar.
- 2.12.** Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

(Processo n.º 07S2885)⁵: (...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁶: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT⁷, que impõe que se atenda ao quadro de gestão

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁷ Atual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.

da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo 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 – cfr. art. 367º do CT.⁸

- 2.13. Refira-se, ainda, que a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas como violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, *in* "Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho", Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: *O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a "paz da empresa", o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).*

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, *in* "Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005", pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre*

8

Atual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).

2.14. A este respeito saliente-se que nos termos da lei (n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho) a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.15. De acordo com a nota de culpa a trabalhadora, que exerce funções principais de jurista e, também, funções de advogada, inserida no Gabinete Jurídico da entidade empregadora é acusada de não ter apresentado comprovativo da frequência de aulas, horários, trabalhos apresentados ou outros elementos informativos ou quaisquer outros elementos comprovativos da sua situação de trabalhadora-estudante para o ano letivo de 2016/2017, continuando a beneficiar do estatuto de trabalhadora-estudante e das especiais condições e dispensas de trabalho concedidas pela entidade empregadora: ausências ao serviço: segunda-feira das 16h às 18h; quarta-feira: 11h às 13h; quinta-feira: toda a manhã.

2.16. De acordo com a nota de culpa a trabalhadora, em06.2015, apresentou à entidade empregadora pedido de autorização escrito para frequentar as aulas de Doutoramento da Faculdade ..., durante o ano letivo 2015/2016, em

horário laboral, e ainda um apoio para o pagamento de despesas inerentes ao curso de Doutoramento, que a entidade empregadora atribuiu no valor anual correspondente a 50% do valor das propinas.

- 2.17.** A entidade empregadora alega, em sede de nota de culpa, que *" apenas tem a confirmação que, a ... de setembro de 2015, a trabalhadora-arguida se encontrava inscrita no 1º (primeiro) ano curricular do referido curso de doutoramento, a ter lugar no ano letivo de 2015/2016. (...) Desde aquela data que a trabalhadora-arguida não mais apresentou qualquer comprovativo da sua situação enquanto aluna do curso de doutoramento e beneficiária do apoio financeiro atribuído pela ... para aquele efeito."*
- 2.18.** Conforme a referida nota de culpa a trabalhadora foi informada em ...02.2017 que se encontrava suspensa. Naquele documento refere-se que, como a trabalhadora não estava a prestar trabalho, por se encontrar suspensa, foi-lhe ordenada, em ...02.2017, a entrega de um computador e de um cartão SIM, propriedade da entidade empregadora e fornecidos à trabalhadora no âmbito da sua atividade laboral, constituindo instrumentos de trabalho.
- 2.19.** A entidade empregadora recebeu resposta da trabalhadora, considerando que a mesma se traduziu numa recusa de entrega dos instrumentos de trabalho, conforme se transcreve: *" 38. Porém, ao invés de proceder à entrega dos instrumentos de trabalho solicitados ou disponibilizar-se para proceder à sua entrega, a Trabalhadora-arguida respondeu dizendo: "Exmos. Senhores, não reconheço a proveniência deste e-mail, que não vem tão pouco assinado. Informo que qualquer assunto respeitante ao meu Contrato Individual de Trabalho deverá ser diretamente reportado aos meus Advogados, o Sr. Professor Doutor ... e o Dr. ..., ambos com domicílio profissional na ...— Sociedade de Advogados, facto que é inclusivamente do conhecimento da Administração da "..."* 39. *A Trabalhadora-Arguida recusou, assim, proceder à entrega dos instrumentos de trabalho que estavam na sua posse e que eram propriedade da Empregadora."*
- 2.20.** Em ...02.2017, a entidade empregadora alegou ter solicitado, novamente, o

material de trabalho, tendo recebido resposta que qualificou como sendo uma recusa, conforme se transcreve: " 42. No dia 24 de Fevereiro de 2017, por mensagem de correio eletrónico enviada do endereço... e subscrito pelo Diretor de Sistemas de Informação da ..., Senhor Eng. ..., foi dirigido novo pedido à Trabalhadora-arguida para que procedesse à entrega ou disponibilização à ... do computador e cartão SIM que estavam na sua posse e supra identificados. 43. Novamente, a Trabalhadora-arguida respondeu dizendo: "Reitero. Qualquer assunto respeitante ao meu Contrato Individual de Trabalho deverá ser diretamente reportado aos meus Advogados, o Sr. Professor Doutor ...e o Dr. ..., ambos com domicílio profissional na ...— Sociedade de Advogados, facto que é inclusivamente do conhecimento da Administração da "... ". 44. Mais uma vez e não obstante instada pela segunda vez a tal, a Trabalhadora-arguida recusou entregar ou disponibilizar o referido computador e cartão SIM à 45. Tal recusa mantém-se até à data, pois não só a Trabalhadora-arguida não se disponibilizou para proceder à entrega do computador e cartão SIM ao seu Empregador como, ainda, efetivamente, não os entregou. (...) 49. (...) não só não procedeu à entrega do cartão SIM (...) como continua a usá-lo, como se ao serviço estivesse e como se tal cartão fosse sua propriedade."

2.21. Em face da factualidade descrita na nota de culpa, entende a entidade empregadora que a trabalhadora não cumpriu os deveres de trabalhador-estudante referidos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 94.º do Código do Trabalho e desobedeceu ilegítimamente às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; demonstrou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta e lesou os interesses patrimoniais sérios da empresa.

2.22. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou a inexistência de estatuto de trabalhador-estudante, alegou que "a frequência do seu Doutoramento nunca teve qualquer impacto ou influência no desempenho das suas funções" e que "esteve de licença em situação de risco clínico durante a gravidez e depois de licença parental, no seu conjunto, entre ... de março de 2016 e ... de fevereiro de 2017, data em que foi ilegalmente

suspensa (...) mesmo perante a Faculdade de ... da Universidade ... (...) agiu nos termos regulamentares (...)".

2.23. Igualmente, e em sede de resposta à nota de culpa, a trabalhadora invocou que:

"em momento algum, recusou a entrega do material solicitado. Antes pelo contrário, respondeu de forma pronta (...) informando (...) que estava representada por advogados pelo que qualquer assunto relacionado com o seu contrato de trabalho deveria ser reportado diretamente a esses mandatários (...) a trabalhadora (por si ou através dos seus mandatários) prontificou-se a entregar o material, estando o mesmo à disposição do empregador que, apesar da invocada necessidade, ainda não procedeu ao seu levantamento."

2.24. Em face da factualidade descrita importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessárionexo causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração conforme a trabalhadora estaria obrigada a apresentar os elementos comprovativos da sua situação de trabalhadora estudante para o ano letivo de 2016/2017, em que momento temporal, ou até que momento temporal, e a proceder à entrega dos materiais de trabalho solicitados pela entidade empregadora.

2.25. Relembre-se, 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 sejam relevantes (n.º 3 do artigo 351º do Código do Trabalho).

2.26. No caso em análise, a trabalhadora invocou gravidez de risco desde03.2016 e que após requerer à Faculdade de ... da Universidade ..., esta entidade concedeu a suspensão do prazo de entrega de relatórios *"pelo período correspondente à situação de parentalidade (...)"*, dado que resultava demonstrada a *"situação de*

impossibilidade de realização dos relatórios por motivo de parentalidade desde ...de abril de 2016;".

- 2.27.** Assim, e de acordo com a documentação junta ao processo a trabalhadora, por carta datada de ...06.2015, a folhas 14 e seguintes do processo disciplinar, solicitou À entidade empregadora autorização para frequentar as aulas do Curso de Doutoramento, considerando que as aulas ocorreriam em horário laboral e a trabalhadora presta a sua atividade em regime de isenção de horário, responsabilizando-se pelo trabalho que tem de desenvolver para a sua entidade empregadora.
- 2.28.** Em ...06.2015 a entidade empregadora autorizou a frequência das referidas aulas, conforme documento a folhas 18 e seguintes do processo disciplinar, *"com a condição de que a trabalhadora apresente à ..., enquanto sua entidade empregadora, os documentos comprovativos da sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar, bem como outros documentos para junção ao seu processo pessoal como trabalhadora da ..., nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 94.º do Código do Trabalho, para que lhe possa ser concedido o estatuto de trabalhadora-estudante, ao abrigo do regime estatuído nos artigos 89.º e ss. do Código do Trabalho.(...)"*.
- 2.29.** Em10.2015 a entidade empregadora aprovou o *"apoio anual de 50% do valor das propinas, sem necessidade de pacto de permanência.*, conforme documento a folhas 25 do processo disciplinar.
- 2.30.** Encontra-se junto ao processo disciplinar cópia do "Comprovativo de Matrícula 2015-16 [Anual]", a folhas 29 do processo disciplinar, uma declaração de inscrição, a folhas 35 do processo disciplinar e um e-mail da trabalhadora dirigido à Diretora do Gabinete Jurídico, em10.2015, contendo o horário letivo, a folhas 99 do processo disciplinar.
- 2.31.** Encontra-se, igualmente, junto ao processo disciplinar um email da trabalhadora de02.2017 (sexta-feira), dirigido a trabalhadores da ..., a folhas 40 do processo disciplinar, em momento anterior à receção da notificação de suspensão

(.../02/2017, a folhas 1 a 3 do processo disciplinar), conforme se transcreve: *"Bom dia! Espero que se encontrem bem! Tentei ligar pelo fixo mas não atenderam. É que o e-mail pede-me a palavra-passe da conta Exchange Já meti todas as que tenho apontadas e nenhuma dá. Conseguem recuperar-me a palavra-passe por favor e enviar-me? Tenho muita urgência visto que no momento não tenho quaisquer contactos. Muito obrigada e até segunda-feira próxima!..."*.

2.32. Em carta datada de ...02.2017, a trabalhadora informa a entidade empregadora que amamenta a sua filha, nascida em ...06.2016, a folhas 125 do processo disciplinar.

2.33. Em face do exposto e atendendo a que a conduta infratora imputada à trabalhadora refere-se à falta de comunicação e demonstração do direito a manter o estatuto de trabalhadora estudante, importa referir o que relativamente a esta matéria se dispõe no Código do Trabalho:

2.34. Nos termos previstos no artigo 89.º do Código do Trabalho, *"1-considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses. 2 - A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior."⁹.*

2.35. *De acordo com o disposto no artigo 94.º do mesmo diploma " 1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar.*

2 - Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

(...)

⁹

4 - Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.”.

2.36. E determina a supra mencionada norma legal que: *“5 - Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.”¹⁰.*

2.37. Ainda no âmbito do regime legal de trabalhador-estudante determina o artigo 96.º do Código do trabalho que: *“1 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo.”.*

2.38. Ora, no caso em análise, pelo menos, desde 18.03.2016 (tal como alegado pela trabalhadora em resposta à nota de culpa, a folhas 95 do processo disciplinar), ou desde ...04.2016 (tal como comprovado pela Faculdade ..., a folhas 109 do processo disciplinar) a trabalhadora encontrava-se em licença em situação de risco clínico durante a gravidez e impossibilitada de realizar relatórios por motivos de parentalidade. A trabalhadora foi mãe em ...06.2016, conforme declaração da própria, a folhas 125 do processo disciplinar.

2.39. A trabalhadora deveria ter retomado a sua atividade após o gozo da licença parental, o que não se verificou em face da notificação da sua suspensão, tal como decorre da troca de correspondência entre os mandatários das partes, datadas de 16.02.2017 e 22.02.2017, a folhas 122, 123, 127, 128 e 129 do processo.

¹⁰

Sublinhado nosso.

- 2.40. Afigura-se que entre, pelo menos, 18.03.2016 ou 18.04.2016, (conforme folhas 95 e 109 do processo disciplinar) e ...02.2017 (data da comunicação da suspensão, a folhas 1 e 2 do processo) a trabalhadora gozou direitos relacionados com a maternidade, designadamente, licença em situação de risco clínico durante a gravidez e licença parental inicial e licença parental complementar.
- 2.41. Neste sentido, no início do ano letivo 2016/2017, a trabalhadora estaria ausente por motivo do gozo da licença parental inicial.
- 2.42. E, gozaria dos efeitos jurídicos previstos no n.º 5 do artigo 94.º do Código do Trabalho: *"5 - Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a (...) licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês."*.
- 2.43. No que respeita à entrega do material de trabalho solicitada à trabalhadora na sequência da sua suspensão, alicerçada na utilização do estatuto de trabalhadora-estudante sem que tenha feito prova desse direito, afigura-se que tais factos se encontram relacionados, direta ou indiretamente, com o gozo de direitos de parentalidade, tendo a trabalhadora lactante referido que *"qualquer assunto respeitante ao meu contrato individual de trabalho deverá ser diretamente reportado aos meus Advogados"*.
- 2.44. Relembre-se que o n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, que 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, refere no n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

Um dos considerandos da referida Diretiva refere, ainda, 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.

Aliás, como referido em 2.2. é 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 à atividade profissional.

2.45. No que respeita ao exercício da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE tem entendido, tal como melhor desenvolvido no Parecer n.º 2/CITE/96, que: *"pelas competências que lhe estão cometidas terá que se pronunciar em termos de existência ou não de discriminação sempre que lhe seja presente um caso de despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante. (...) Ora, a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória."*¹¹

¹¹ Este, também tem sido o sentido da jurisprudência e da doutrina, conforme o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25.6.2009, Processo 09S0090, disponível para consulta em www.dgsi.pt:

"(...) importa atender a que a exigência de parecer favorável, no quadro da protecção no despedimento de trabalhadora grávida visa, dado âmbito de competência funcional da entidade administrativa que o emite, prevenir a discriminação.

Deste modo, à entidade administrativa apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se eles, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo: não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, obra e local supra citados).

Disto decorre que o parecer, favorável ou desfavorável, não transporta qualquer presunção quanto à existência ou inexistência de justa causa, não havendo fundamento, na expressão ou no espírito da lei, para se conferir à

2.46. Neste sentido, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora tem de ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento é feito sem justa causa, devendo demonstrar

ação a desencadear, no caso de parecer desfavorável, a finalidade de infirmar ou confirmar tal parecer, pois, como já se deixou referido a ação visa reconhecer a existência de justa causa.

Sendo o parecer favorável, o empregador pode, sem mais, proferir a decisão final no processo disciplinar, e, com total autonomia de apreciação quanto à existência de justa causa, decretar o despedimento, sendo que tal decisão não deixa de ser impugnável pela trabalhadora, com fundamento na inexistência de justa causa, nos termos gerais, e sem qualquer limitação quanto à apreciação desse fundamento.

Sendo o parecer desfavorável, caso o empregador entenda prosseguir com o processo disciplinar com vista ao despedimento, há-de solicitar ao tribunal, através de uma ação declarativa de simples apreciação que se pronuncie sobre a existência de justa causa, alegando e demonstrando os factos que constituem tal fundamento da cessação do contrato.

No caso de a ação improceder, e transitada em julgado a respetiva sentença, o empregador não pode decretar o despedimento disciplinar, mas se o fizer, e ele vier a ser impugnado, com fundamento no trânsito em julgado da sentença que declarou a inexistência de justa causa, não pode o empregador, na ação de impugnação, discutir a questão da justa causa — artigos 671.º, n.º 1, e 673.º do Código de Processo Civil.

Semelhantemente, se a ação de reconhecimento da justa causa for julgada procedente, isto é, se o tribunal declarar a existência de motivo justificativo para o despedimento disciplinar, e o empregador o decretar, não poderá, na eventual ação de impugnação de despedimento, a trabalhadora discutir a questão da justa causa(...)"

No mesmo sentido o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 8.05.2013, Processo: 860/12.2 TTLRS.L1-4, disponível para consulta em www.dgsi.pt:

"Feitas as considerações a propósito do parecer do CITE, o tribunal a quo consignou as respetivas conclusões e decidiu nos termos seguintes:

-«(...) Deste modo, à entidade administrativa apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se eles, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, obra e local supra citados).

Disto decorre que o parecer, favorável ou desfavorável, não transporta qualquer presunção quanto à existência ou inexistência de justa causa, não havendo fundamento, na expressão ou no espírito da lei, para se conferir à ação a desencadear, no caso de parecer desfavorável, a finalidade de infirmar ou confirmar tal parecer, pois, como já se deixou referido a ação visa reconhecer a existência de justa causa".

inequivocamente o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente, o comportamento culposos cuja gravidade torne, pelas suas consequências imediatamente impossível a manutenção da relação laboral.

2.47. Se, no caso analisado, tal como se encontra desenvolvido, a trabalhadora em meados do ano letivo de 2015/2016, iniciou o gozo de uma licença por risco clínico durante a gravidez seguida do gozo da licença parental inicial e licença parental complementar que terminou já em meados do ano letivo de 2016/2017, não se afigura afastada a presunção prevista no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por insuficiente demonstração do grau de culpa da trabalhadora sua gravidade e consequências, designadamente, o alegado prejuízo, que determinem ser praticamente impossível a subsistência da relação laboral, sendo de concluir não estar afastada a possibilidade de a intenção de despedimento estar relacionada com a maternidade da trabalhadora quando, em face da factualidade descrita a entidade empregadora pretende aplicar a sanção mais gravosa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ... uma vez que não foi demonstrado pela entidade empregadora ..., que o despedimento é feito com justa causa, não se afastando, assim os indícios de discriminação com base no sexo por motivo de maternidade, e por isso comportando a pretensão da entidade empregadora tais indícios.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.