

PARECER N.º 312/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 830/ DG/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 23.05.2017, por mão própria, de advogado da empresa da S.A, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., detentora da categoria profissional de agente de ..., nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Comunicação de intenção despromoção do despedimento com Justa causa subjetiva de trabalhadora Grávida.

Anexo: cópia do processo de disciplinar, composto por 101 folhas.

Exmos. Senhores,

Ao abrigo do disposto no art.º 63º do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02, venho pela presente e na qualidade de instrutor do processo supra identificado, comunicar a V. Exas. que é intenção da S.A, na qualidade de entidade patronal proceder ao despedimento da sua trabalhadora Senhora ..., no âmbito do processo disciplinar em curso o qual teve o seu início em 2.2.2017.

Ora, atendendo a que a referida trabalhadora se encontra grávida, venho por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Ex.ª a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.

Para tanto, junto se remete com a presente missiva, cópia do processo disciplinar, concluída que está a fase de prevista no n.º 1 do art.º 356º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos. (...)

1.1.1. Consta do processo para além da nota de culpa, da resposta à nota de culpa e da audição de seis testemunhas, cópias da capa com identificação da trabalhadora e entidade empregadora, sob o n.º 1/2017, termo de abertura do processo disciplinar de 02.02.2017, informação da Direção de Serviços Jurídicos e despacho de concordância, de 26.01.2017 assinado por dois administradores, dados profissionais da trabalhadora, correspondência trocada entre as partes nomeadamente carta de 27.12.2016, registada em 30.12.2016, com aviso de receção remetida à trabalhadora comunicando-lhe o arquivamento de processo disciplinar anterior, sob o n.º 04/2016 acompanhado de decisão final, carta esta não rececionada pela trabalhadora e devolvida à entidade empregadora em 12.01.2017, bem como e-mail de 21.02.2017 dos serviços jurídicos para o instrutor do processo, com conhecimento a endereços da ..., contendo o n.º de faltas injustificadas (25 dias de trabalho + 10 dias descontados) contabilizadas pela responsável dos Recursos Humanos.

1.2. Na sequência do atual procedimento disciplinar, a trabalhadora foi notificada em 1.03.2017, por carta registada em 23.02.2017, da nota de culpa, de 17 artigos com intenção de despedimento com o seguinte conteúdo:

"(...) NOTA DE CULPA

...S.A., pessoa coletiva n.º(...) ..., doravante designada por ... ou Arguente e na qualidade de entidade empregadora, vem, no âmbito do processo disciplinar à margem referenciado e nos termos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho, deduzir a presente

Nota de culpa, com vista a aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa subjetiva, contra

..., titular do número de identificação civil (...) com o contribuinte fiscal n.º (...) funcionária da Arguente n.º ..., residente (...) e doravante designado por Arguida, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

Dos Factos:

1. ...S.A., tem como objeto social a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, como o controlo do acesso aos bairros históricos e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade pedonal, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade.
2. A Arguida ... foi contratada 3 de Abril de 2000, para exercer as funções de Agente de ..., sob ordens e direção da Arguente.
3. A trabalhadora, ora arguida, esteve suspensa preventivamente nos termos do n.º 2 do art.º 354.º do Código do Trabalho, no âmbito do processo disciplinar que lhe foi movido pela entidade empregadora desde 20.06.2016 até 30.12.2016, data em que lhe foi enviada carta a comunicar o arquivamento do processo disciplinar.
4. Na referida carta de comunicação do arquivamento, a Arguente comunicou, igualmente à trabalhadora, ora Arguida, que se deveria apresentar ao trabalho no dia seguinte à data de receção da referida missiva.
5. A supra mencionada carta foi enviada por correio registado com aviso de receção em 30.12.2016 para a morada da Arguida, a saber Rua (...)
6. Aquela carta esteve disponível para levantamento nos serviços dos CTT, desde a data de 02.01.2017 até 11.01.2017, data em que foi

ordenada a devolução à Arguente, em virtude de não ter sido reclamado.

7. Com efeito, a Arguida não procedeu ao levantamento da carta.

8. Em consequência do que, em 12.01.2017, a carta de decisão do processo disciplinar foi devolvida à Arguente.

9. Porém, a notificação produziu os seus efeitos na data de entrega pelos serviços postais, ou pelo menos, na primeira data em que o trabalhador poderia ter procedido ao levantamento da referida carta, nos termos do n.º 2 art.º 224º do Código Civil.

Assim,

10. na data de 13.01.2017, a Arguida não compareceu ao trabalho.

11. Por sua vez, a Arguida não compareceu ao trabalho nos dias 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25,26,27,30 e 31 de janeiro de 2017 e 1,2,3,6,7,8,9, 10, 13, 14, 15, 16 de Fevereiro de 2017.

12. Nas datas supra identificadas a Arguida não compareceu ao trabalho e não apresentou justificação para tal.

13. Após a comunicação para retomar o trabalho a Arguida estava escalada para prestar trabalho nos dias úteis de segunda-feira a sexta-feira.

14. A Arguida faltou injustificadamente ao trabalho durante 25 (vinte e cinco) dias.

15. Tais faltas integram-se na conduta ilícita disciplinar de faltas injustificadas, sendo que com tal conduta a Arguida violou o dever de assiduidade que lhe está imposto nos termos da alínea b), do n.º 1, do art.º 128º do Código do Trabalho.

16. O não cumprimento dos deveres profissionais é grave e culposos, determinando a possibilidade Arguente exercer o poder disciplinar, nos termos e para os efeitos dos artigos 328.º e 329.º ambos do Código do Trabalho;

17. O referido comportamento é passível de aplicação de sanção disciplinar e constitui **justa causa de despedimento**, tomando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, tal como consagrado na al. f) do n.º 1 do artigo 328.º e n.º 1 e alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º todos do Código do Trabalho.

Termos em que é promovido o presente processo disciplinar contra a Arguida, podendo esta, querendo, responder à presente Nota de Culpa, por escrito e no prazo de 10 (dez) dias úteis, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 355.º do Código de Trabalho.

O processo disciplinar encontra-se disponível para consulta, no escritório do instrutor do processo disciplinar e ora subscritor, sito na (...) ... (durante os dias úteis, entre as 10h30 e as 12h00 e entre as 14h00 e as 16h00).

Prova Testemunhal:

1. D. ... (...)” em vez de ... como por lapso ali se refere (...)” ..., Responsável dos Recursos Humanos da Arguente;
2. Dr. ..., jurista do Departamento jurídico da Arguente;

Prova documental: A dos autos.

O INSTRUTOR

(...)”.

- 1.3. Em 13.03.2017, veio a trabalhadora, mediante advogada constituída para o efeito, apresentar a seguinte resposta à nota de culpa, de 42 artigos:

“(…) Respondendo à Nota de Culpa, recebida dia 1 de Março de 2017, nos termos e para os efeitos do art.º 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02 e das respetivas alterações, que contra ela deduz a ... S.A., diz em sua defesa, a trabalhadora arguida ...:

— **DOS FACTOS**

1.º

A Arguente vem alegar nos art.º 3.º a 17º da Nota de Culpa, que notificou a Arguida, dia 30.12.2016, por carta registada com aviso de receção, contendo a decisão final do processo disciplinar.

2.º

Que a decisão disciplinar final proferida, foi a de arquivamento do processo.

3.º

Invocando ainda que, a Arguida deveria ter-se apresentado ao trabalho "... no dia útil imediatamente seguir à presente notificação (assinatura do AR) ".

4º

Que, a carta foi enviada para a morada habitual, de residência da Arguida.

5º

E que, a Arguida não procedeu ao levantamento da carta registada, que esteve disponível nos serviços dos CTT, de 02.01.2017 a 11.01.2017, data em que a carta foi devolvida à Arguente.

6.º

Razão pela qual, a Arguente decidiu considerar faltas injustificadas desde o dia 13.01.2017 ou dia 16.02.2017.

7º

Consequentemente, considerou a Arguente, que tal conduta da Arguida violava o dever de assiduidade.

8.º

Considerando, para o efeito, justa causa de despedimento, intentando assim, o presente processo.

9º

Ora, os factos alegados nos art.ºs 3.º a 17.º da Nota de Culpa, não correspondem de todo à verdade, pelo que se impugnam. Senão vejamos,

10.º

A Arguida não levantou a carta nos CTT, porque desconhecia a existência da mesma, razão pela qual, apresentou uma queixa junto dos CTT, dia 16/02/2017, que se junta como doc. 1.

11.º

A Arguida apenas pode alegar e fazer prova que, dia 2 de Janeiro de 2017 estava em casa, acompanhada por trabalhadores, que se encontravam a executar remodelações em sua casa e que atestam que o carteiro não tocou à campainha. Sendo certo que, a carta registada não foi entregue a Arguida por razões que lhe são alheias.

12.º

Não sendo bastante, o carteiro não ter tocado à campainha, como também, não deixou na caixa do correio, qualquer aviso para levantamento de carta.

13.º

A Arguida tinha todo o interesse em receber esta carta, pois desde que foi suspensa, que está a ser prejudicada monetariamente, pelo facto de não receber a remuneração variável, designada como

14.º

Sendo certo que, cada dia que a Arguida passava suspensa das suas funções, a sua ansiedade e depressão agravavam-se encontrando-se neste momento com uma depressão, a ser seguida no

15.º

A Arguida, desde o início do primeiro processo disciplinar, demonstrou colaboração e boa fé, para com a Arguente.

16.º

Nomeadamente, quando Arguida viu depositado na sua caixa de correio, um aviso de levantamento dos CTT, datado de dia 25 de Julho, enviado pelo então Instrutor do processo e dirigido a Estranhando a situação, a Arguida enviou uma carta ao Instrutor, a indagar se a carta seria ou não dirigida a si. O que posteriormente se veio a verificar ser dirigida à Arguida, confirmando-se assim um lapso dos CTT.

17.º

Demonstrou ainda a Arguida, o interesse em regressar ao trabalho, quando em 28 de outubro, após caducar o direito da Arguente em aplicar qualquer sanção, dirigiu uma carta ao instrutor do processo, a solicitar a sua reintegração.

18.º

Neste ínterim, a Arguida, entre Outubro de 2016 e Fevereiro de 2017 (...) " em vez de 2016 como certamente por lapso refere "(...) , recebeu três cartas registadas, enviadas pela Arguente, datadas de 10/11/2016, 7/12/2016 e 8/02/2017, as quais foram efetivamente recebidas pela Arguida. — vide doc. 2.

19.º

Não se vislumbra, qual poderia ser o interesse da Arguida receber as cartas registadas referidas no artigo anterior e não receber a de 2 de Janeiro de 2017.

20.º

E mais, sendo certo que, a origem das 4 cartas, era a Arguente, não poderia a Arguida, antever o conteúdo das mesmas, razão pela qual, não se pode deduzir que Arguida tenha agido com intenção de não receber esta carta.

21.º

Não se lhe podendo imputar qualquer culpa.

22.º

Não obstante, a Arguida só teve conhecimento da decisão final do processo disciplinar, dia 16/02/2017, ao receber a Contestação entregue pela Arguente, no processo judicial que corre termos, no Tribunal Judicial da Comarca de ..., Juízo do Trabalho de ..., Juiz 3 com o n.º1026/17.0T8LSB, colocando-se de imediato ao serviço da Arguente, entrando em funções dia 17/02/2017.

23.º

De referir que, à data de hoje, à Arguida continua a não ter conhecimento dos fundamentos da Decisão Final, uma vez que, o documento junto da Contestação, não se encontra perceptível, pelo que impossibilita a Arguente tomar conhecimento dos mesmos, direito que lhe assiste.

II — DO DIREITO

24.º

A presunção de notificação prevista no art.º 249º do CPC, é uma presunção ilidível.

25.º

“para que a presunção da notificação seja ilidida, a lei exige não só a demonstração de que a notificação não foi efetuada mas também a demonstração de que tal ocorreu por razões que não lhe sejam imputáveis”, nos termos do acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra processo n.º 26/12.1TTGRD-A.C1, de 24/01/2013.

26.º

Tendo a Arguida, aqui demonstrado, não ter tido culpa na não receção da carta ou do aviso de levantamento dos CTT, não se pode concluir, que a mesma foi notificada.

27.º

E mais, a Arguida não teve conhecimento da Decisão Final, por qualquer outra via, quer por carta simples ou por telefone, conforme procedimento administrativo da Arguente.

28.º

Por outro lado, tendo a Arguida constituído legalmente mandatária no processo disciplinar e tendo esta intervindo no mesmo, nomeadamente na inquirição das testemunhas, esta deveria ter sido notificada da decisão final do processo disciplinar, o que não aconteceu.

29.º

Conforme se alcança da carta da Arguente, a Arguida deveria ter-se apresentado ao trabalho "...no dia útil imediatamente seguir à presente notificação (assinatura do AR)."

30.º

Ora, se a Arguida não assinou o AR, conseqüentemente, não recebeu a carta. Logo, não se podia apresentar ao serviço, pelo que, não estamos perante faltas injustificadas, esta dedução decorre não só da lei, como das instruções da carta da Arguente.

31.º

Porquanto, nos termos do art.º 224 n.º 1 CC, a decisão da Arguente só se torna eficaz, quando a Arguida tenha conhecimento dela ou chegue ao seu poder, o que de facto não aconteceu.

32.º

Pelo que, desconhecendo a Arguida da Decisão Final, a mesma é ineficaz, nos termos do art.º 224.º n.º 3 CC.

33.º

Por outro lado, conforme é referido no art.º 27º supra, é procedimento administrativo da Arguente, quando uma carta dirigida a um trabalhador é devolvida, contactar o mesmo por telefone, pessoalmente ou carta simples.

34.º

E mais, a Arguida entre outubro de 2016 e fevereiro de 2017, dirigiu-se por diversas vezes, às instalações da Arguente, para entregar notificações recebidas pelo tribunal, assim como, para entregar uma carta a solicitar

a nomeação de Advogado — vide doc. 3 — podendo a Arguente, em qualquer momento, ter-lhe comunicado pessoalmente a decisão que se encontrava emitida pelo instrutor do processo desde 11 de Outubro de 2016, conforme relatório do mesmo.

35º

O facto deste procedimento administrativo, não ser aplicado à Arguida, poder-se-á considerar estarmos perante uma discriminação direta entre trabalhadores, previsto e punido no art.º 23 n.º 1 do CT.

36º

Procedimento administrativo, que se verificou com o colega ..., quando lhe ligaram para se apresentar nas instalações da Arguente no ..., a fim de ser notificado presencialmente. Conforme muitos outros colegas.

De referir ainda que,

37º

O facto da Arguente não ser diligente para com a Arguida, em dar-lhe conhecimento da Decisão Final do processo disciplinar, que teve como resolução o ARQUIVAMENTO.

38.º

De a Arguente protelar por mais de três meses, um processo disciplinar, com a Arguida suspensa, quando o seu direito, de poder aplicar qualquer sanção, tinha caducado. E, quando o relatório do instrutor, datado de 11 de outubro, sugere o arquivamento do mesmo.

39º

De a Arguente se aproveitar do incidente da notificação, para lançar outro Processo Disciplinar com vista ao despedimento.

40.º

Poder-se-á considerar, salvo melhor entendimento, estarmos perante um comportamento de Assédio Moral à Arguida, com um único objetivo — O DESPEDIMENTO. Comportamento este, previsto e punido no art.º 29 CT.

41.º

Reforça este entendimento, o facto da Arguida, já ter entrado ao serviço da Arguente desde o dia 17/02 e não lhe ser permitido retomar as suas funções, por não lhe ser disponibilizada farda, obrigação da Arguente, encontrando-se a Arguida a deambular nas instalações da Arguente.

42.º

Estamos claramente, perante a violação do direito de ocupação efetiva da trabalhadora, prevista e punida no ad. 129 n.º1 alínea b) e n.º 2.

Termos em que, deve o presente procedimento ser arquivado, por não provado, com as legais consequências.

PROVA:

1. DOCUMENTAL: 3 documentos.

II. TESTEMUNHAL:

1...

2.

3. .../

4.

Junta: Procuração

O ...

A Advogada (...)"

1.3.1. Audição de quatro testemunhas arroladas pela trabalhadora na resposta à nota de culpa:

1.3.1.1. *Aos dias do 29 do mês de Março de 2017, perante mim, Instrutor, (...) em ..., nomeado nos presentes autos de processo disciplinar instaurado pela sociedade S.A, e em que é arguida ..., compareceu a seu pedido, o Senhor ..., (...).*

Estando também presente a ilustre mandatária da trabalhadora arguida Dr.ª ..., cédula profissional (...) os factos 11 e 12 da resposta à nota de culpa, aos quais a testemunha irá responder.

Questionada a testemunha: onde estava 2 de Janeiro 2017 respondeu o seguinte: Desde Setembro de 2016 até ao final de Fevereiro, início de Março de 2017 esteve a trabalhar no prédio onde a Sra. ... mora, que é uma moradia com vários apartamentos. Mais esclareceu que a referida moradia se situa no

Questionado sobre que obras efetuou, respondeu o seguinte: Estava a remodelar tudo aquilo por fora, pintar, arranjar o telhado, pintou a casa da arguida, arranjou a cozinha, terraço e telhado.

Mais informou que trabalharam na referida moradia mais 3 pessoas, diariamente.

Questionado sobre se neste dia estava lá na obra respondeu o seguinte: Estava o depoente, mais três homens, o Sr. ..., o Sr. ..., cabo-verdiano, e o Sr.

Questionado sobre que tarefa estava a executar no dia 2.01.2017, respondeu o seguinte: Estava a fazer um telhado da parte de trás, e para ter acesso ao terraço passava pelo interior da casa desta senhora ou da irmã desta.

Questionado sobre se sabe por onde o carteiro entrega o correio, respondeu da seguinte forma: o carteiro tem acesso só a uma parte, a uma entrada, à entrada principal da casa.

Questionado sobre se sabe se desde Setembro de 2016 a Março de 2017 este carteiro passava lá todos os dias, respondeu da seguinte forma: não lhe sei dizer ao certo, mas certamente passava, agora se ia lá todos os dias ou não, não lhe sei precisar.

Questionado se sabe se neste dia 2 de Janeiro de 2017 o carteiro passou pela morada da arguida, respondeu da seguinte forma: Não, não sei se passou, não lhe sei precisar.

Questionado se naquela data utilizavam máquinas que produzissem ruído, respondeu da seguinte forma: Maquinas máquinas não, apenas

aparafusadora, que fazem um barulho de uma bateadeira, uma varinha mágica.

Questionado sobre se tivesse máquinas a funcionar era possível ouvir a campainha respondeu o seguinte: Era possível ouvir a campainha apesar do barulho.

Questionado se dia 2 de Janeiro de 2017 alguém tocou a campainha, respondeu que nesse dia ninguém tocou.

Questionado se nos outros dias alguém tocou a campainha, respondeu o seguinte: Tocava uma vizinha de cima, uma miúda de 16 ou 17 anos com uma filha de 3 anos.

Questionado se saía durante o dia para ir buscar materiais a testemunha respondeu o seguinte: só saía na sua hora de almoço.

Questionado sobre se a arguida estava em casa na data de 2.01.2017, a testemunha informou que a D. ... estava o dia todo em casa.

E mais não disse. Lidas as suas declarações, achou-as conformes e por isso as ratifica e vai assinar comigo.

(...)".

1.3.1.2. *Aos dias do 29 do mês de Março de 2017, perante mim, Instrutor, ..., advogado, com escritório (...) nomeado nos presentes autos de processo disciplinar instaurado pela sociedade S.A, e em que é arguida ..., compareceu a seu pedido, a Senhora*

Estando também presente a ilustre mandatária da trabalhadora arguida Dr.ª ..., cédula profissional n.(...), indicou os factos 11 e 12 da resposta de nota de culpa, aos quais a testemunha irá responder.

Questionada a testemunha sobre se sabe de que assunto trata os presentes autos, respondeu da seguinte forma: trata-se de uma carta que a arguida não recebeu.

Questionada a testemunha sobre como é que teve conhecimento de que a arguida não havia recebido a referida carta, respondeu: nessa

data estava em casa da arguida, tendo chegado por volta das 9h30m e saído por volta das 19h00h. Mais refere que esteve em casa da arguida a ajudá-la a fazer limpeza.

Questionada sobre se a arguida também estava em casa, a testemunha refere que sim, estava.

Questionada a testemunha se encontravam a decorrer obras no prédio, a testemunha refere que sim.

Questionada a testemunha se sabe se o carteiro passou lá nesse dia, a testemunha refere que não sabe se passou ou não, refere que ninguém tocou a campainha e a porta estava aberta. Mais refere que tiveram a efetuar a limpeza utilizando um aspirador.

Questionada a testemunha se era possível ouvir a campainha com o aspirador a funcionar, a testemunha refere que sim.

Questionada a testemunha se sabe se foi deixado algum aviso de levantamento de carta nesta data 2.01.2017, a testemunha refere que pensa que não deixaram.

Questionada a testemunha se verificou o correio ou viu a D. ... a verificar, a testemunha refere que não.

E mais não disse. Lidas as suas declarações, achou-as conformes e por isso as ratifica e vai assinar comigo.

1.3.1.3. "(...) a Senhora

Estando também presente a ilustre mandatária da trabalhadora arguida Dra. ..., cédula profissional (...) indicou os factos 33 e 36 da resposta à nota de culpa, aos quais a testemunha irá responder.

Questionada a testemunha sobre se sabe de que assunto trata os presentes autos, respondeu da seguinte forma: trata-se do processo disciplinar da ..., que faltou ao trabalho por não ter recebido uma carta.

Questionada a testemunha se é procedimento administrativo da arguente, quando uma carta dirigida a um trabalhador é devolvida, o

mesmo é posteriormente contactado por via de telefone, pessoalmente ou carta simples, a testemunha respondeu que sim.

Questionada como tem conhecimento deste procedimento a testemunha refere que esteve a desempenhar funções nos recursos humanos da ..., desde Outubro de 2014 a julho de 2016.

Mais refere que sempre que contactavam um trabalhador por carta e a mesma fosse devolvida, procediam ao contacto com o trabalhador, por via telefónica. Era também efetuado contacto pessoal caso se tratasse de um trabalhador que estivesse em funções, quer diretamente quer por intermédio das chefias.

No que tange ao contacto por carta simples recorda-se de um episódio com a trabalhadora ..., que tendo sido devolvida a carta registada que havia sido enviada, procederam ao envio de carta simples, ao contacto por via telefónica e e-mail.

Questionada a testemunha se é sempre assim o “modus operandi” da empresa, a testemunha refere que na altura em que estava a desempenhar funções eram as ordens que tinha.

Mais refere que a responsável pelos recursos humanos na data que exercia funções naquele departamento era a Dra. ..., que se mantém em funções.

Questionada a testemunha relativamente ao procedimento adotado com o trabalhador ..., a testemunha refere que não tem conhecimento direto sobre os factos, apenas sabendo aquilo que lhe contaram.

Questionada a testemunha sobre se se recorda de algum processo disciplinar resultante do facto de um trabalhador não ter procedido ao levantamento de uma carta, a testemunha refere que não.

Questionada se por exemplo um trabalhador não procedesse ao levantamento de uma carta que lhe ordenasse a apresentação ao trabalho, o mesmo entraria em situação de faltas injustificadas, a testemunha refere que só depois de se tentarem todos os meios

disponíveis, acima referidos é que as faltas seriam consideradas como injustificadas, tudo conforme ordens da chefia que na data era a Dr.^a ... ou a Dr. ..., não conseguindo precisar ao certo.

E mais não disse. Lidas as suas declarações, achou-as conformes e por isso as ratifica e vai assinar comigo (...)”.

1.3.1.4. *Aos dias 3 do mês de Abril de 2017, perante mim, Instrutor (...) nomeado nos presentes autos do processo disciplinar instaurado pela ... S.A, em que é arguida ..., compareceu a seu pedido, o Sr. ..., agente de ... e estacionamento (...)*

Estando também presente a ilustre mandatária da trabalhadora arguida (...) indicou os factos 36 da resposta à nota de culpa, aos quais a testemunha irá responder.

Questionada a testemunha qual o procedimento adotado com este quando foi sujeito a um processo disciplinar cuja sanção foi a de suspensão por 30 dias, informa que no âmbito daquele foi notificado da nota de culpa por carta, a qual informa que foi devolvida, tendo sido posteriormente contactado por telefone para se apresentar na sede para ser notificado pessoalmente da decisão final, pelos Drs. ... e ...do departamento Jurídico e dois colegas da Coordenação ... e

Mais informa que em Outubro de 2017 foi novamente sujeito a processo disciplinar, onde foi convocado telefonicamente pelo Dr. ...para se apresentar na sede, onde foi notificado pessoalmente da nota de culpa com intenção de despedimento, não lhe tendo sido remetido cumulativamente por correio.

E mais não disse. Lidas as suas declarações, achou-as conformes e por isso as ratifica e vai assinar comigo. (...)”

1.3.2. Foram ouvidas mais duas testemunhas, no dia 26 de abril de 2017, desta feita, as arroladas pela entidade empregadora na nota de culpa, sem

que a trabalhadora tivesse tido oportunidade de se pronunciar sobre o conteúdo dos mesmos.

1.3.2.1. *Aos dias 26 do mês de Abril de 2017, perante mim, Instrutor, ..., advogado, (...) pela ... SA, em que é arguida ..., compareceu a Sr.a Dra. ..., responsável de recursos humanos, com domicílio profissional na (...)*

A instâncias do instrutor a testemunha refere que a trabalhadora não compareceu ao trabalho, na sequência da carta que lhe foi enviada contendo decisão do processo disciplinar e ordenando à trabalhadora para que se apresentasse ao serviço.

Relembra-se que foi a Dr.ª ... que alertou os recursos humanos de que a trabalhadora não se havia apresentado ao serviço e que os recursos humanos deveriam começar a contabilizar tais faltas como injustificadas, a partir dos dias 13.01.2017.

Registou as faltas da trabalhadora no dia 8.02.2017, esperando para perceber o que é que estaria a acontecer com a trabalhadora.

Acerca do procedimento adotado na empresa relativamente à notificação dos trabalhadores, informa que sempre que os serviços jurídicos solicitam aos recursos humanos a notificação de trabalhadores, o departamento procede à sua notificação, convocando-os normalmente por telefone, para a chefia, caso de tratem de áreas operacionais, ou diretamente ao trabalhador, para serem notificados pessoalmente.

No caso de trabalhadores que estejam suspensos de funções no âmbito de procedimento disciplinar, o procedimento adotado é a sua notificação por via de postal registado com aviso de receção, por carta enviada para a morada do trabalhador constante da sua ficha cadastral.

A convocatória por outra via que não a supra referida, apenas é efetuada no caso de trabalhadores não suspensos e no caso de os trabalhadores suspensos quando não procedam ao levantamento de cartas anteriormente enviadas.

Porém, refere que os procedimentos de convocatória e notificação no âmbito de processo disciplinar são sempre geridos pelos serviços jurídicos em articulação com os advogados da empresa.

O(a) Testemunha:

O Instrutor:

(...)".

1.3.2.2. *Aos dias 26 do mês de Abril de 2017, perante mim, Instrutor, (...) nomeado nos presentes autos do processo disciplinar instaurado pela ... S.A, em que é arguida ..., compareceu a Sr. Dr. ..., técnico superior dos serviços jurídicos da arguente, com domicílio profissional na (...)*

A instâncias do instrutor a testemunha refere que a trabalhadora não compareceu ao trabalho, na sequência da carta que lhe foi enviada contendo decisão do processo disciplinar e ordenando à trabalhadora para que se apresentasse ao serviço.

No que concerne à tramitação do procedimento disciplinar ela não é conduzida internamente, mas sim pelo escritório de advogados nomeado para aquele procedimento disciplinar, sendo intervenção dos serviços jurídicos da ... a de coadjuvar o instrutor do processo, não lhe competindo proceder às notificações no âmbito do processo disciplinar, com exceção da decisão final, a qual é aprovada pelo Conselho de Administração da empresa.

No caso de trabalhadores que estejam suspensos de funções no âmbito de procedimento disciplinar, como o caso da arguida, o procedimento adotado para a notificação da decisão final é o da notificação por via

de postal registado com aviso de receção, por carta enviada para a morada do trabalhador constante da sua ficha cadastral.

O(a) Testemunha:

O Instrutor:

(...)” .

- 1.4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“ (...) a) ...

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, Puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)” .

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” que determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

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 referida (...) 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.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)."

2.1.1. Neste sentido, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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).

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe "Família" estabelece:

"(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)

(SN)“.

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...).”

2.4. No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe “(...) *Proteção em caso de despedimento*

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...c) ...d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...)”.

2.4.1. O CT no que diz respeito aos *Direitos deveres e garantias das partes* (Secção VII) dispõe o artigo 126.º *Deveres gerais das partes* :

1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. (S.N.) (...)”

Sublinhe-se ainda o disposto no artigo 127.º como *Deveres do empregador*:

1 – O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

4 – (...)”.

2.4.2. No que diz respeito aos deveres do/a trabalhador/a dispõe o artigo 128.º, e acusa a entidade empregadora que a trabalhadora terá infringido o dever de assiduidade:

Deveres do trabalhador

1 – *Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:*

(...)

b) *Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*

(...)”.

2.4.3. E o CT, subsecção XI , *Faltas*, define no artigo 248.º

Noção de falta

1 – *Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.*

2 – *Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.*

3 – *Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.*

2.4.3.1. E o artigo 249.º, como *tipos de faltas*, sendo as constantes da nota de culpa do presente processo:

1 – *A falta pode ser justificada ou injustificada.*

2 – *São consideradas faltas justificadas:*

...

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

...

j) A que por lei seja como tal considerada.

3 – É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior. (S. N.)(...)”

2.4.3.2. Para aferição da *prova do motivo justificativo de falta* a entidade empregadora pode, como estabelece o artigo 254.º do CT:

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável. (...)

(...)”

2.5. Sob a epígrafe ***Justa causa do despedimento, o artigo 351.º n.º 1 e alínea g) do n.º 2*** justificando a acusação da trabalhadora pela entidade empregadora, estabelece:

*“(...) 1. Constitui **justa causa de despedimento** o comportamento **culposo** do trabalhador que, pela sua **gravidade** e **consequências**, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:*

(...)

*g) **Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa**, ou de cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco ; (SN)*

E o n.º 3 deste artigo exige que: ***na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes(...)***

2.5.1. *O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:*

- a) Comportamento culposos do trabalhador;*
- b) Comportamento grave e de consequências danosas;*
- c) **Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral***

*Não basta pois um comportamento culposos é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º2 do art. 396 do CT (...) (atual 353 n.º 3) que: “ para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, **no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”***

Finalmente, esse comportamento culposos e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante

uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.

*Sublinhe-se que estes 3 elementos, **culpa, gravidade e nexo de causalidade** entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts.*

2.5.2.E relativamente ao cometimento de faltas por parte dos/as trabalhadores/as é ainda jurisprudência e doutrina, conforme se transcreve:

“(…) A noção de falta, dada pelo art.º 224, do CT, (atual 248.ª do CT) é a ausência do trabalhador do local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito. Em matéria de faltas o art.º225, (atual 249.º) do CT distingue ainda as faltas justificadas e injustificadas, dispondo um elenco taxativo de justificações atendíveis – relevando, para o caso, o enunciado no nº 2, alínea a) (...).

“Devem distinguir-se três tipos de infrações relacionadas com o dever de assiduidade: a falta injustificável, a não comunicação tempestiva da falta justificável ou do motivo justificativo e a não comprovação ou justificação com verdade. O primeiro e o terceiro destes tipos de infração, com previsão no nº 2 do ... assumem uma gravidade mais intensa, representando o segundo tipo o incumprimento do dever de comunicar a falta e de a justificar, que corresponde ao dever de colaborar no processo de controlo do dever de assiduidade pela entidade patronal”. Citado no CT, Abílio Neto 2ª edição pág. 387-388. No caso em apreço provou-se que o autor faltou ao trabalho no período de

18 a 28 de julho de 2005, por motivo de casamento, mas só comunicou à ré a sua ausência e motivo respetivo no próprio dia em que se casou e que, por isso, deixou de prestar trabalho. E Acolhendo o entendimento perfilhado em acórdão do STJ de 29/04/1992, a gravidade das faltas injustificadas por omissão da sua comunicação atempada é menor que as faltas objetivamente injustificadas, isto é, quando desprovidas de motivo justificativo, como se refere no citado acórdão. ...

2.5.3. A entidade empregadora deve ainda ter em conta o disposto no artigo 381.º do CT, *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque a lei considera-o ilícito se:

- a) ...
- b) *Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;*
- c) (...);
- d) (...)"..

2.6. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

"(...)1 – No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 – Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 – A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no n.º 1 ou 2 do artigo 329.º

4 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2. (...)”

2.7. E o artigo 355.º dispõe:

Resposta à nota de culpa

1 – O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

2.8. Para Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador o artigo 357.º alterado pela lei n.º 23/2012 de 25.06 dispõe:

“(...) 1 – ...

4 – Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade. (...)”

2.9. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos/às trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias,

exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, previstas em Portugal, pela CRP e CT, devendo estas comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

- 2.10.** Na sequência de todo o exposto, para além de conflitualidade entre as partes do processo, mormente a existência de vários processos, nomeadamente processos judiciais (de natureza laboral e criminal) cujo conteúdo se desconhece, da análise do processo em concreto e da prova produzida tendo em conta o teor da nota de culpa, ponto 1.2 do presente parecer, a resposta à nota de culpa ponto 1.3.1, os depoimentos das testemunhas, pontos 1.3.1. e 1.3.2. afigura-se-nos como não suficientemente comprovadas a efetiva e atempada notificação da trabalhadora do processo que terá dado origem às faltas de que agora vem acusada, como também não se mostra comprovada a existência do nexo de causalidade entre o comportamento da trabalhadora e as infrações de que vem acusada como pretende a entidade empregadora, não tendo esta ponderado de forma legal, objetiva e concreta, como devia, as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, pelo que não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, podendo qualificar-se como discriminatória, em razão da maternidade, a concretização do despedimento ora em causa, por falta de fundamentação e prova adequadas.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido elidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *Sub Júdice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., detentora da categoria profissional de agente de ..., promovido pela S.A,

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE JUNHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)