

## **PARECER N.º 106/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro Processo n.º 232/DG/2018

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 02/02/2018, a CITE recebeu do (...), cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida (...), que exerce funções de “Gestora de Particulares” para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.2.** A Nota de Culpa, datada de 23/11/2017, que a entidade empregadora endereçou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1** *A Arguida, enquanto trabalhadora do (...), de ora em diante designado por (...), desempenhava, à data dos factos, as funções de gestora de particulares no (...);*

**1.2.2** *A Arguida é associada do (...); 3. Em 27.10.2017, através de e-mail, a Direção de Coordenação da Rede de Particulares e Negócios ... solicitou a intervenção do Gabinete de Inspeção na análise da subscrição em 04.10.2017, e um Seguro Individual de Acidentes Pessoais em nome do cliente (...).*

**1.2.3** *A subscrição daquele seguro, ao qual foi atribuída a apólice n.º ..., foi detetada no decurso de uma chamada telefónica de “boas vindas”, realizada em 06.10.2017 pela (...), no decurso da qual o cliente (...) referiu não ter subscrito o seguro;*

**1.2.4** *Este cliente que se encontrava em (...) informou então que não fizera qualquer seguro;*

**1.2.5** *Face à informação prestada pelo cliente em 06.10.2017, a (...), através de e-mail remetido ao referido Balcão e com conhecimento ao responsável da Direção Comercial de Particulares Negócios ... à qual aquele Balcão está afeto, reportou a referida posição*

*do cliente;*

**1.2.6** *A Arguida, ao ser confrontada com a situação, em 23.10.2017, assumiu que fora ela a processar a subscrição do seguro à revelia do cliente, falsificando para tal a sua assinatura constante da proposta de seguro, ou seja, assinando pelo seu punho o nome do cliente;*

**1.2.7** *A Arguida assumiu e reconheceu perante o Gestor de Operações na Direção de Apoio ao Negócio ..., e o seu imediato superior hierárquico e Diretor do Balcão, , ter sido ela a falsificar as assinaturas do cliente constantes da proposta de seguro e a processar o seguro sem o cliente o saber.*

**1.2.8** *Em consequência da falsidade do seguro efetuado pela Arguida em nome do cliente, em 10.10.2017, a autorização de débito do prémio do seguro foi anulada, sem que se tenha verificado qualquer débito na conta pertencente ao cliente.*

**1.2.9** *O Cliente (...) está registado como Cliente do ... (...), desde 2007;*

**1.2.10.** *O seguro abusivamente processado pela Arguida é um seguro individual de Acidentes Pessoais, que faz parte de um conjunto de seguros da (...) colocados pelo ... junto dos seus clientes;*

**1.2.11.** *As características deste seguro, bem como os procedimentos a observar na sua colocação, encontram-se definidos na Circular 125-2017, de 18 de maio de 2017 – Proteção Automóveis;*

**1.2.12** *A formalização desta proposta de seguro, da qual constava a assinatura falsificada do cliente nela aposta pelo punho da Arguida, ocorreu em 04.10.2017, no Balcão já referido; sendo-lhe atribuída a apólice n.º 20-00149103;*

**1.2.13** *Tal formalização concretizada pela Arguida está materializada num documento constituído por 23 folhas, denominado Proposta de Seguro, numeradas de 1 a 23 (...);*

**1.2.14** *As assinaturas do cliente apostas pelo punho da Arguida e, assim, forjadas por*

*esta sem o conhecimento daquele, constam nas folhas 20, 21 e 22 da proposta de seguro, sendo que junto a tais assinaturas consta a rubrica da Arguida, que tratou da formalização da Proposta de Seguro, conforme a mesma reconheceu no depoimento prestado em 07.11.1017;*

**1.2.15** *Foi ainda apurado que a Arguida, durante o período compreendido entre 04.01.2017 e 26.10.2017, processou, para além do seguro abusivamente imputado ao Cliente (...), mais 64 seguros autónomos, junto de clientes do mesmo Balcão (...);*

**1.2.16** *A Arguida, de forma abusiva e à revelia do Cliente e do ... preencheu a Proposta de Seguro, falsificou em 3 folhas distintas da Proposta de Seguro (folhas 21, 22 e 23) a assinatura em nome do Cliente (...), que nelas apôs pelo seu punho e digitalizou tal Proposta no Portal Contratação, correspondendo esta última operação à efetivação da contratualização do seguro;*

**1.2.17** *A Arguida reconheceu perante o ..., como consta das suas declarações, e cita-se: " Quero no entanto realçar que não dei conhecimento a ninguém da minha atuação, razão por que sou a única responsável pela mesma" adiantando que "... dada a minha experiência laboral, tinha consciência de que tais atos violam as ... normas internas do ... e eventualmente são passíveis de procedimento criminal.";*

**1.2.18** *O Cliente (...), que não subscreveu a Proposta de Seguro, não deu quaisquer instruções, verbais ou escritas, para a sua subscrição;*

**1.2.19** *A Arguida, enquanto trabalhadora ... deveria pautar a sua conduta por forma a satisfazer os interesses da empregadora, instituição ... e também dos clientes desta, sem cometer atos que possam lesar a sua boa imagem, como sucedeu;*

**1.2.20** *A Arguida, enquanto trabalhadora do (...) e no exercício das suas funções, elaborou um documento (proposta de seguro), dele fazendo constar, pela forma descrita, assinaturas falsas do cliente do balcão o que, como a própria reconhece, o que constitui ilícito criminal, face ao disposto no art.º 256.º, n.º 1, a) e 4 do Código Penal, tanto mais que o fez consciente e dolosamente criando responsabilidades*

*para o cliente e um risco para um terceiro, ao criar um documento com a aparência de verdadeiro, mas que sabia bem ser falso;*

**1.2.21** *Com a descrita conduta, a Arguida violou os mais elementares deveres de qualquer trabalhador por conta de outrem, designadamente e entre outros, os deveres de probidade, lealdade, de honestidade, dignidade profissionais, de cumprimento de todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, de promoção de todos os atos tendentes à melhoria de produtividade da empresa, exigíveis a qualquer trabalhador por conta de outrem, nomeadamente no sector ...;*

**1.2.22** *E igualmente, com a sua conduta, a Arguida violou as regras instituídas e em vigor no ... e contempladas nas:*

*- Circular ..., de 18.05.2017: - Proteção Acidentes,*

*-Circular ..., de 14.05.2013: - Código Geral de Conduta,*

*-Circular ..., de 03.07.2008: -Código de Conduta na Relação com os Clientes;*

**1.2.23** *Assim, a Arguida violou de forma grave, consciente e dolosa, entre outros, os deveres previstos nas alíneas A), C) e E) do n.1 do artigo 128.º do Código do Trabalho e Cláusula 18.ª do ACT em vigor para o Sector ..., infrações estas que, a provarem-se, poderão colocar em crise a subsistência da relação laboral tornando-a imediata e praticamente impossível, face à sua gravidade e consequências, poderão constituir causa de despedimento sem indemnização ou compensação, isto é, com justa causa (...);*

**1.2.24** *Perante a gravidade e consequências da conduta da Arguida, subsumida aos atos por si praticados e anteriormente descritos, é intenção do (...) em proceder ao seu despedimento sem compensação ou indemnização, isto é, com justa Causa, caso os factos ora imputados à Arguida sejam considerados provados, por se entender que a manutenção da confiança inerente à relação laboral se torna imediata, manifesta e praticamente impossível de subsistir.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** 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.

**2.2.** É, pois, 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.

**2.3.** 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 regalias.

**2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 de

trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em licença parental presume-se feito sem justa causa.

**2.5.** Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento*, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

**2.6.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso sub judice, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

**2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável a trabalhador /a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos.

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.

**2.8.** 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, apenas pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.

**2.9.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter 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).

**2.10.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)

Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.

Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;
- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual (...).

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118.º, p. 330 e segs.) salienta que “...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é

constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da “fider” ou da base de confiança do contrato (...). Esta é afetada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correto implemento dos fins práctico-económicos a que se subordina o contrato”.

Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o “... comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato” (in “Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho”, 1965, página 162).

No mesmo Acórdão refere-se que: IX - O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexas com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: (...) 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 conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)8 : 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 CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter 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, 8.<sup>a</sup> 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 762.º 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 nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó 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.

**2.11.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida "(...) *de ter violado os mais elementares deveres de qualquer trabalhador por conta de outrem, designadamente e entre outros, os deveres de probidade, lealdade, de honestidade, dignidade profissionais, de cumprimento de todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, de promoção de todos os atos tendentes à melhoria de produtividade da empresa, exigíveis a qualquer trabalhador por conta de outrem, nomeadamente no sector ...*"

**2.12.** "(...) *violou de forma grave, consciente e dolosa, os deveres previstos nas alíneas A), C) e E) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho e Cláusula 18.ª do ACT em vigor no Setor ..., infrações estas que, a provarem-se, poderão colocar em crise a subsistência da relação laboral, tornando-a imediata e praticamente impossível, face à sua gravidade e consequências, e poderão constituir uma causa de despedimento (...)*".

**2.13.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refere que "(...) *é verdade que processou em 04 de outubro de 2017, no Balcão (já mencionado), um seguro individual de acidentes pessoais em nome de (...), cliente do (...), nessa data ausente em (...)*".

**2.14.** *"Também é verdade que escreveu pelo seu punho o nome desse cliente nessa proposta de seguro."*

**2.15** *Refere ainda que "(...) tal sucedeu porque o cliente lhe deu instruções telefónicas, depois de por ela ter sido contactado telefonicamente nessa primeira semana do mês de outubro de 2017, no sentido de, em sua representação, subscrever tal seguro de acidentes pessoais."*

**2.16** *"(...) Quando foi abordado pelo controlo pós venda, realizado pela seguradora, o mencionado cliente não associou o assunto àquele que lhe tinha sido explicado pela trabalhadora".*

**2.17** *Após contacto da trabalhadora com o cliente (...), este veio a confirmar que "(...) depois de ter sido chamada a atenção para tal facto, o contactou desesperada, questionando-o se tinha ou não autorizado a subscrição do referido seguro". Face à resposta positiva, o cliente emitiu uma declaração reconhecida notarialmente aos 4 de dezembro de 2017, precisamente nesse sentido". (Doc. n.º 1 junto)*

**2.18** *"Foi a arguida quem, por sua iniciativa, e de forma proactiva, mal recebeu o e-mail da Seguradora de 6 de outubro de 2017, a reportar a indicação dada pelo cliente (...) desativou de imediato o débito direto do prémio de tal seguro".*

**2.19** *"A arguida reconhece a incorrecção da sua actuação, mas nunca, em momento algum, agiu dolosamente ou com intenção de prejudicar o ... ou o cliente (...)"*

**2.20** *Segundo colegas que trabalham, ou trabalharam com a arguida identificam-na como sendo "(...) uma pessoa dedicada, que pretende que as coisas aconteçam, uma pessoa diligente, cumpridora e que inclusivamente que quando trabalhou com ela a mesma foi caixa, sem que alguma vez algo tivesse sucedido (...); "(...) foi promovida por mérito e subiu de nível (...)."; "(...) Era uma pessoa diligente e cumpridora (...); "(...) sabe que tem uma filha e que atualmente está grávida de quinze semanas, sabendo que teve dois abortos espontâneos. Que considera a colega pessoa diligente, honesta, cumpridora, dedicada, assídua e séria."*

**2.21** *Os próprios clientes do empregador consideram a arguida "(...) uma excelente*

*profissional, sempre disponível quando a depoente necessita, sendo a sua gestora de conta. Mais disse que (...) é uma pessoa respeitada e considerada. Que no trato (...), a depoente sempre foi muito bem tratada, estando aquela sempre disponível para a esclarecer quando necessário."*

**2.22** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora grávida, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.

**2.23** Resulta da prova produzida no processo disciplinar que:

- A arguida desempenhava funções de Gestora de Particulares;
- Houve uma subscrição em nome do cliente (...);
- Tal subscrição foi efetuada pela trabalhadora arguida que confirmou ter apostado com o seu punho a assinatura do cliente em tal contrato de seguro;
- A trabalhadora reconheceu a gravidade dos atos, não obstante o facto de ter agido na convicção de que era vontade do cliente celebrar tal contrato;
- O cliente aquando da chamada de "Boas Vindas" por parte da seguradora referiu que não havia feito qualquer seguro, nem queria que tal fosse feito sem a sua presença, e referiu ainda que do balcão lhe haviam ligado e que este se encontrava no estrangeiro;
- Após contacto telefónico com o cliente sobre o que se estava a passar, o mesmo cliente emitiu uma declaração reconhecida notarialmente que se encontra junta aos autos.
- Quase todas as testemunhas, sejam elas clientes ou colegas, foram unânimes em afirmar que a trabalhadora arguida é uma pessoa dedicada, diligente, cumpridora,

honestas, assíduas e sérias.

**2.24** – Tal prova resulta do depoimento das testemunhas que tinham conhecimento dos factos, ora por reuniões com a arguida aquando do incidente, ora por troca de correspondência (via correio eletrónico) ou, por contactos efectuados no decorrer da sua atividade profissional, fazendo a narrativa de tais factos, incluindo-se em tais testemunhos prova indicada pela própria trabalhadora.

**2.25** - Existem assim elementos de prova suficientes (e suficientemente coincidentes) para sustentar, em termos probatórios, a alegação da nota de culpa.

**2.26** - Há que apreciar se, nas circunstâncias concretas do caso, o comportamento da trabalhadora é suscetível de justificar a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

**2.27** – Embora de admitir que a conduta seja censurável, a verdade é que não se afigura que o comportamento da trabalhadora tenha tido por finalidade provocar qualquer tipo de dano quer ao cliente quer à sua entidade empregadora, o que, aliás, não veio a suceder.

**2.28.** Naturalmente que, no caso em apreço, não é possível abstrairmo-nos do facto de a entidade empregadora ser uma instituição ... e de à trabalhadora corresponder um dever de diligência adequado e merecedor da maior confiança por parte da referida entidade.

**2.29.** – Contudo, não será também de esquecer que não foram indicados quaisquer antecedentes disciplinares da trabalhadora e que o seu perfil corresponde, de acordo com a prova testemunhal, ao de uma profissional dedicada, diligente, cumpridora, honesta, assídua e séria.

**2.30.** – Face ao que antecede, e nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e devendo *a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator*, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das

medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última “ratio” e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** De acordo com o exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por facto imputável da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 de FEVEREIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CIP E CTP QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

#### **Declaração de Voto**

A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente o presente parecer, pois entende que a situação objeto de análise, no que à conduta da Trabalhadora diz respeito, é extremamente grave e enquadra-se, de forma clara e inequívoca, no conceito de justa causa de despedimento.

Com efeito, dos factos dados como provados, verifica-se que a trabalhadora violou as regras instituídas e em vigor no ..., contempladas quer no Código de Conduta na Relação com os Clientes, quer Código Geral de Conduta.

O comportamento da trabalhadora inevitavelmente originou uma lesão séria da imagem pública de confiança e segurança da instituição ... / entidade empregadora perante respectivos e potenciais clientes que possam ter ou vir a tomar conhecimento destes factos.

Na verdade, a trabalhadora expôs a instituição ... a efeitos nocivos perante terceiros, reflectidos na violação da necessária confiança e reserva que, compreensivelmente, qualquer cliente acredita ter no seu gestor de conta e que passa pela inexistência de uso/abuso de elementos da esfera pessoal de cada um, neste caso a sua vontade em contratar e o seu nome - e que o primeiro 'desabafo' do cliente identificado no processo, aquando do contacto que teve da seguradora, bem demonstrou.

O conceito de justa causa de despedimento corresponde a um comportamento do trabalhador violador dos seus deveres contratuais, gerador de uma crise contratual de tal modo grave e insuperável que provoca uma rutura irreversível entre as partes contratantes de modo a não ser exigível a um empregador normal e razoável a continuação da relação laboral.

No presente caso, e sem prejuízo da trabalhadora não ter sanções disciplinares anteriores, é de qualificar como justa causa de despedimento o comportamento adotado e assumido pela trabalhadora, direccionada a prejudicar a entidade empregadora e evitada de um intento fraudulento.

Atendendo-se ao quadro da gestão da empresa, ao sector onde opera e ao grau de lesão dos interesses, bem como ao carácter da relação laboral - que implicava um índice de confiança adicional face à responsabilidade da colaboradora enquanto gestora de clientes e rosto do ... perante terceiros - certo é que a situação se enquadra, objetiva e subjetivamente, no disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho, mormente, nas alíneas a) e s) do n.º 1, acrescendo, ainda, a quebra de confiança irreparável.

Verifica-se, portanto, a justa causa para o despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 1 do C.T., sem violação do princípio da proporcionalidade: a sanção do despedimento foi a minimamente necessária e a proporcional à gravidade da atuação da Trabalhadora, descrita na nota de culpa, e confessada por aquela, sendo também proporcional à sua culpabilidade e às exigências de prevenção geral e especial que o caso reclama.

A jurisprudência dos nossos tribunais superiores, com especial incidência para o Supremo Tribunal de Justiça, tem, em casos como os do processo em que está em causa a honestidade ou seriedade dos trabalhadores, considerado que está irremediavelmente comprometida a relação de confiança necessariamente pressuposta pelo vínculo laboral, independentemente do valor em causa, não tendo o empregador de manter ao seu serviço o assalariado desonesto e/ou desleal.

Saliente-se, finalmente, que apesar da própria trabalhadora assumir ser a única responsável pelos actos praticados e ter plena consciência que os mesmos violam as normas internas do ... e são susceptíveis de procedimento criminal, levou tais actos avante.

Por fim, e numa segunda vertente de análise, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental e aferir se tal medida configura uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

Nada nos autos disciplinares permite concluir nesse sentido.