

PARECER N.º 437/CITE/2018

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1666 - DL/2018

I – OBJETO

1.1. Em 05.07.2018, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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. Em 17.05.2018, a entidade empregadora enviou a Nota de Culpa à trabalhadora arguida, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“A Arguida presta serviço para a Arguente, por contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado em 01/09/2004, exercendo, inicialmente, as funções de ... do Departamento de*

1.2.2. *Posteriormente, entre 24 de janeiro e 30 de setembro de 2006, exerceu as funções de ... da instituição.*

- 1.2.3. *Através de eleições realizadas na instituição no dia 10 de agosto de 2006, a Trabalhadora Arguida foi eleita ..., funções que exerceu desde o dia 1 de outubro de 2006 até ao dia 14 de novembro de 2014, Integrando sucessivas Direções da instituição com as funções de*
- 1.2.4. *Terminado o seu mandato como ..., a partir do dia 15 de novembro de 2014, passando a exercer as funções de ..., recebendo a retribuição base mensal de EUR. ...,00, a que acresce um subsídio de ... no valor mensal de EUR.*
- 1.2.5. *Acontece que, no passado dia 17 de abril de 2018 realizou-se na sede da instituição, uma ação de formação destinada a todos os funcionários na área da Responsabilidade Social, estando presentes quase todos os funcionários da instituição, assim como o Sr. Presidente e os Diretores Executivos.*
- 1.2.6. *O objetivo desta ação de formação era dar a conhecer a todos os colaboradores da instituição as ações e objetivos que esta pretende desenvolver na área da responsabilidade social, quer a nível interno, quer a nível externo.*
- 1.2.7. *Um dos objetivos, a nível interno, era precisamente o de criar um espírito corporativo e a agregação interna entre colaboradores.*
- 1.2.8. *A ação de formação foi preparada e orientada por ..., funcionária da instituição, na qual exerce as funções de ... da referida instituição.*
- 1.2.9. *Esta ação de formação integra-se no projeto global que o Sr. Presidente e a Direção apresentaram com a sua candidatura e que*

atualmente se está a executar, o qual tem por finalidade promover critérios de exigência interna no funcionamento da instituição, elevar o grau de profissionalismo e eficácia da sua atuação e, em última análise, assegurar a dignificação do próprio ... em Portugal, sendo a instituição, como associação gestora do ..., uma referência de profissionalismo e responsabilidade social.

1.2.10. *Esta ação de formação constituiu um momento com algum formalismo e uma certa solenidade, dada a presença de todos os colaboradores da instituição, desde o Presidente, Diretores Executivos e funcionários.*

1.2.11. *Antes de iniciada a exposição efetuada pela formadora, usou da palavra o Sr. Presidente, que aproveitou a ocasião para apelar ao espírito de compromisso de todos com os objetivos pretendidos pela Direção, com a dinamização do funcionamento da instituição e com a necessidade de a instituição mostrar que aprendeu com os erros do passado, que o projeto estava em execução, que as melhorias já eram visíveis, mas que isto implicava a participação e compromisso de todos.*

1.2.12. *Após terminada a apresentação efetuada pela formadora, a trabalhadora arguida pediu a palavra, tendo começado a sua intervenção por referir que “quem não se sente não é filho de boa gente”, dando a entender que se sentia afetada pela intervenção inicial do Sr. Presidente e que, por isso, queria responder-lhe.*

1.2.13. *Aproveitou a ocasião para fazer referência às anteriores direções da instituição que ela própria tinha integrado, assumindo uma espécie*

de autodefesa que, naquelas circunstâncias, era completamente despropositada e descontextualizada.

1.2.14. Embora tenha usado sempre de um tom formal, o modo como falou e o raciocínio que expôs foi por todos sentido como um desafio e até uma provocação ao Sr. Presidente, trazendo para a sessão temas e matérias que nada tinham a ver com a ação de formação e que, eventualmente, poderiam apenas ter relevo pessoal para ela própria.

1.2.15. Referiu ainda a trabalhadora arguida que o Sr. Presidente deveria reconhecer que as anteriores Direções, apesar de terem cometido muitos erros, também tinham feito coisas muito positivas para a instituição.

1.2.16. Fez ainda alusão ao facto de o ex-Presidente ... ter comprado algumas guerras por causa da luta pela ... e que isso até poderá ter provocado a situação de insolvência da instituição, mas que ainda assim tinha conseguido ganhos importantes para os

1.2.17. A propósito destas referências ao passado, disse ainda uma frase com o seguinte conteúdo: “Não sei se o Sr. Presidente tem capacidade para reconhecer o que as anteriores direções fizeram de bom”.

1.2.18. Terá referido inclusive o seguinte: “Não sei se será suficientemente inteligente para perceber que foi face ao trabalho das anteriores direções, que os ... em Portugal, subiram para 200 milhões de Euros”.

- 1.2.19. *Enquanto falava, era notório algum estado de nervosismo na trabalhadora arguida, que repetidamente no seu discurso interpelava diretamente o “Sr. Presidente”.*
- 1.2.20. *Esta sua intervenção gerou um ambiente de enorme tensão, apreensão e incómodo para os presentes na sala.*
- 1.2.21. *Tendo terminado a sua intervenção, o Sr. Presidente usou da palavra, referindo que sentia ser sua obrigação exercer o direito de resposta para clarificar o que a Arguida tinha referido.*
- 1.2.22. *Falou de forma assertiva, clara e respeitadora, reforçando as obrigações atuais e futuras da instituição, a necessidade de não repetir erros do passado e o dever de todos se empenharem nos novos desafios da instituição.*
- 1.2.23. *Enquanto o Sr. Presidente falava, a trabalhadora arguida fez diversas interrupções e “à partes”, gerando um ambiente profundamente desagradável, inclusive de desafio ao Sr. Presidente, que por diversas vezes foi forçado a repetir que ele a tinha ouvido sem qualquer interrupção, pelo que ela deveria fazer o mesmo por uma questão de respeito.*
- 1.2.24. *Em algumas das suas interrupções, a trabalhadora arguida dirigiu-se ao Sr. Presidente dizendo: “Não foi isso que eu disse. Está gravado”.*
- 1.2.25. *As interrupções sucederam-se, praticamente não deixando o Sr. Presidente falar.*
- 1.2.26. *Face a estas circunstâncias, era impossível continuar os trabalhos, pelo que o Sr. Presidente foi forçado a dar a sessão por terminada.*

- 1.2.27. *Quando o Sr. Presidente estava a percorrer o auditório para sair, ainda no meio das demais pessoas presentes, a trabalhadora arguida dirigiu-se àquele dizendo-lhe nomeadamente o seguinte: “Tenha cuidado. Veja lá o que anda a fazer; a perseguir mulheres grávidas!”.*
- 1.2.28. *Embora não tenha falado aos gritos, a sua frase foi audível para todos os que se encontravam perto dela e do Sr. Presidente. Este, tendo ouvido, não respondeu e abandonou a sala.*
- 1.2.29. *A atitude da Arguida naquela sessão de dia 17 é completamente inadmissível, quer pela falta de respeito manifestada perante o Presidente da instituição, quer pelo desafio à sua autoridade feita em público, quer pela injúria que lhe dirigiu, quer ainda pelo facto de ter destruído completamente os objetivos e o espírito da própria sessão.*
- 1.2.30. *Foi também uma total falta de respeito pela sua colega que tinha preparado de forma cuidada e empenhada a ação de formação e cujos objetivos, quer os imediatos, quer os referentes ao futuro, ficaram destruídos.*
- 1.2.31. *Acresce ainda que, a Arguida vem revelando desde que deixou de exercer funções de ..., uma total falta de capacidade de integração no trabalho com os seus colegas, estando isolada, nomeadamente, da dinâmica que a atual Direção pretende incutir ao trabalho de todos os colaboradores da instituição.*

- 1.2.32. *Apesar de ser a ..., a Arguida tem revelado uma atitude de passividade e ausência de compromisso com os objetivos traçados pelo atual Presidente e Direção e que estes estão a executar e aplicar na instituição.*
- 1.2.33. *Os factos acima descritos tornam impossível a manutenção da relação laboral, por não deixar outra alternativa à Arguente que não seja a cessação do contrato.*
- 1.2.34. *A conduta da Arguida é grave e culposa, tendo quebrado definitivamente a confiança que nela depositava a Arguente e que é exigível para o exercício das suas funções de*
- 1.2.35. *Destaca-se a total falta de respeito perante o Sr. Presidente da arguente desafiando e pondo em causa a sua autoridade perante a quase totalidade dos funcionários da instituição.*
- 1.2.36. *A que acresce o facto de ao concluir imputando-lhe uma conduta de perseguição a mulheres grávidas, o estar a injuriar, inviabilizando qualquer possibilidade de permanência ao serviço da Arguente.*
- 1.2.37. *Aceitar que uma Diretora de ... que fez o que a Arguida fez permaneça ao serviço da Arguente significaria, na prática, colocar o Sr. Presidente e os restantes membros da Direção numa posição de total falta de autoridade perante os funcionários.*
- 1.2.38. *Uma vez que, depois disto, nunca mais se poderia identificar um limite de comportamento e de desrespeito pela autoridade dos legais representantes da Arguente.*

- 1.2.39. *Considera-se que as funções atualmente exercidas pela Arguida impõem uma relação de especial confiança junto do Sr. Presidente da arguente e dos diretores executivos, a qual ficou definitiva e irremediavelmente quebrada com a conduta da Arguida acima descrita.*
- 1.2.40. *A Arguida não é uma simples funcionária, nem sequer uma simples jurista, é a ... da arguente.*
- 1.2.41. *Ademais, quer pelas suas funções atuais, quer pelas que já exerceu na instituição, considera-se que à Arguida se impõe um especial dever de exemplaridade de conduta, sendo que, nestas condições, tal constitui circunstância agravante da culpa.*
- 1.2.42. *Ainda que a Arguida sentisse ter o direito a defender o seu anterior trabalho como legal representante da instituição, na verdade, nunca o poderia ter feito no final daquela sessão e nos termos em que o fez.*
- 1.2.43. *Eventualmente poderia solicitar uma reunião com o Sr. Presidente e com os demais Diretores Executivos, esclarecendo as suas razões de forma educada e respeitadora.*
- 1.2.44. *Destaca-se como especialmente grave a acusação feita em público ao Sr. Presidente da arguente, imputando-lhe um qualquer tipo de conduta de perseguição a “mulheres grávidas”.*
- 1.2.45. *Trata-se de uma acusação gravíssima que cria uma rutura total na relação com a Arguente, tornando inviável, por isso mesmo, qualquer tipo de relação laboral futura.*

- 1.2.46. *A conduta em causa é, aliás, suscetível de consubstanciar infração punível criminalmente.*
- 1.2.47. *Não é exigível que a arguente continue a ter como sua ... uma pessoa que de forma pública e desrespeitadora, criou um corte de relação tão evidente e irreparável com o Sr. Presidente da arguente.*
- 1.2.48. *Impor à Arguente o dever de manter a Arguida nos seus quadros seria colocar a instituição à mercê de qualquer tipo de afronta, desrespeito ou injúria por parte de qualquer dos seus funcionários.*
- 1.2.49. *A conduta da Arguida consubstancia violação grave dos deveres de respeito e urbanidade, assim como dos de zelo e diligência, previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho, e constitui justa causa de despedimento nos termos do art. 351.º, n.º 1, sendo ainda enquadrável na previsão do n.º 2, al. i, deste mesmo artigo do Código do Trabalho, tornando justificável, por isso, a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, sem direito a indemnização ou compensação, nos termos do art. 328, n.º 1, al. f) do mesmo diploma legal".*
- 1.3. Em 05.06.2018, a trabalhadora arguida respondeu à Nota de Culpa que lhe foi enviada pela entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *"A arguida, por intermédio da sua mandatária, em 26 de Abril de 2018, enviou e-mail à arguente, solicitando-lhe que preservasse o registo audio e video efetuado na formação de 17 de Abril de 2018*

e em causa no presente processo disciplinar, por se mostrar do maior interesse para a defesa da arguida e descoberta da verdade.

- 1.3.2. Sendo certo que o e-mail foi enviado por mera cautela uma vez que é o procedimento normal da arguente proceder à gravação de todas as ações realizadas bem como de reuniões e assembleias, que mantém na sua posse e disponibiliza caso seja necessário.*
- 1.3.3. No entanto, aquando da deslocação da arguida e da sua mandatária ao escritório do Ex.mo Sr. Dr. Instrutor do processo, não foi facultada a gravação que nem sequer se encontrava junto ao processo disciplinar.*
- 1.3.4. Ora, a gravação é um elemento essencial de prova para aferir o que efetivamente foi dito por cada um dos intervenientes e em que contexto.*
- 1.3.5. A falta da gravação impede a defesa da arguida e a transparência do presente processo disciplinar.*
- 1.3.6. Pelo que, considera a arguida que enquanto não lhe for disponibilizada a gravação não está em condições de responder à nota de culpa com a clareza que pretende.*
- 1.3.7. A arguida amamenta o seu filho de dois anos de idade. Assim, nos termos e para os efeitos do artigo 63, n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho, na qualidade de trabalhadora lactante, junta a competente declaração médica.*

- 1.3.8. *De qualquer modo, e por mera cautela, não deixa de tecer alguns comentários ao processo disciplinar que lhe foi movido. Desde logo porque o presente processo disciplinar mais não é do que o culminar de um processo engendrado pela arguente para despedir a arguida.*
- 1.3.9. *Desde a tomada de posse da nova direção em 30 de Julho de 2015 que a arguida tem vindo a ser vítima das mais mesquinhas perseguições. O que aliás é explicitamente assumido pela nova direção da arguente que não tem pejo em afirmar que quer despedir a arguida.*
- 1.3.10. *Processo que passa pelo esvaziamento de funções atribuídas à arguida, não lhe sendo atribuídas tarefas durante dias a fio, vedando-lhe o acesso a reuniões a que sempre assistiu, dando ordens expressas aos funcionários que até aí quando precisavam de esclarecimentos e apoio na área jurídica recorriam à arguida, para recorrer a outro jurista, designadamente ao Dr. ..., entre muitas outras permanentes humilhações a que tem sido sujeita.*
- 1.3.11. *Logo após ter estado de baixa médica seguida de licença de parto entre Outubro de 2015 e Maio de 2016, no dia 18 de Novembro de 2016, recebe uma carta da arguente comunicando-lhe a intenção de extinguir o posto de trabalho.*
- 1.3.12. *Face à qualidade da arguida de trabalhadora lactante, foi solicitado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) o respetivo parecer tendo esta entidade emitido parecer desfavorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho*

por entender não se mostrarem verificados os requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho.

1.3.13. Só este parecer travou a intenção cega da arguente de despedir a arguida a qualquer custo.

1.3.14. Do mesmo modo que em 23 de Julho de 2017 foi convocada no âmbito de um inquérito para averiguações prévio efetuado pela arguente para no dia 24 de Julho prestar declarações. Processo sem qualquer fundamento e que veio obviamente a ser arquivado.

1.3.15. Para além de entretanto lhe serem feitas propostas de valores absurdos para que a arguida rescinda o contrato de trabalho que há 14 anos mantém com a arguente.

1.3.16. Tudo isto com o propósito de confrontar e amedrontar a arguida que face a esta inesperada situação que está a viver tem precisado de apoio psicológico, até que eis-nos chegados ao presente processo disciplinar assente em factos vagos, completamente descontextualizados e que não permitem descortinar o que despoletou a intervenção da arguida.

1.3.17. Contextualizando, a ação de formação iniciou-se com a intervenção do Presidente da arguente, que numa ação que, nas palavras da arguente, se destinava a criar um espírito corporativo e a agregação interna entre colaboradores, começou por comunicar aos funcionários que tinha boas e más notícias.

1.3.18. As más notícias era que ia haver uma nova reestruturação nos serviços da arguente e que por isso iam ser despedidas várias pessoas.

- 1.3.19. *Que no entender dele, os funcionários que estavam preocupados em cumprir o horário de funcionamento da arguente não trabalhavam horas extraordinárias e que mantinham vícios do passado não tinham lugar na nova instituição presidida por ele e que por isso iam ser despedidas.*
- 1.3.20. *Referiu ainda que a fraca adesão dos trabalhadores à iniciativa que tinha sido idealizada pela arguente no dia mundial da saúde não era aceitável e que a solicitação da responsável pelo evento para os colaboradores participarem no mesmo equivalia a uma ordem do Presidente da arguente.*
- 1.3.21. *Seguidamente, o Presidente da ... passou às boas notícias, informando que o "...” tinha sido um êxito e que foi muito elogiado por todos os agentes ligados ao ... e que finalmente já se podia falar numa nova instituição limpa dos vícios e erros do passado.*
- 1.3.22. *Como é habitual em quase todas intervenções internas que faz, o Presidente teceu ainda considerações pejorativas sobre o trabalho de anteriores Direções, para além de reiterar que tinha encontrado a instituição num estado deplorável e com prejuízo de milhões.*
- 1.3.23. *Que antes do seu mandato vivia-se um ambiente de laxismo e que só com ele é que se começou a trabalhar, tudo numa alusão direta à arguida que trabalhou com as três anteriores direções.*
- 1.3.24. *Posto isto, foi feita a apresentação sobre a responsabilidade social interna e externa da instituição pela colaboradora*

- 1.3.25. *Finda a apresentação e já numa fase de os presentes poderem fazer intervenções, a arguida solicitou a palavra e foi-lhe entregue o microfone.*
- 1.3.26. *Iniciou efetivamente dizendo que “quem não se sente não é filho de boa gente” na sequência da intervenção do Presidente da ..., ofensiva para os trabalhadores e especialmente para a arguida na sua qualidade de trabalhadora e dirigente nas anteriores direções.*
- 1.3.27. *Não obstante, o intuito da intervenção da arguida estava relacionado com a circunstância do Presidente ter comunicado que iam ser despedidos vários trabalhadores, nomeadamente, por não estarem disponíveis para fazerem horas extraordinárias.*
- 1.3.28. *A arguida referiu que pertence ao presente e passado da Instituição que preza, esclarecendo que desde a fundação da arguente todos os trabalhadores sempre se mostraram disponíveis para dar o apoio necessário em caso de qualquer incidência anómala nas jornadas das competições organizadas pela arguente (seja a que hora for).*
- 1.3.29. *Que os trabalhadores da arguente nunca estiveram preocupados em fazer os horários das 9.30 às 18 horas.*
- 1.3.30. *Que ao longo dos anos, os trabalhadores sempre tiveram uma atitude proativa havendo alturas de mais trabalho em que laboravam até às 5 da manhã, que atualmente não havia necessidade de trabalharem tantas horas face ao aumento do número de trabalhadores e evolução tecnológica.*

- 1.3.31. Acrescentou que o «...» implica que os trabalhadores se desloquem à instituição durante todo fim de semana com um grave prejuízo para a vida familiar de cada um dos trabalhadores.
- 1.3.32. Solicitou que, no âmbito deste trabalho suplementar que o ... impõe, os trabalhadores fossem informados e envolvidos na decisão e que fossem minimizados os efeitos nefastos no direito que os trabalhadores têm em conciliar a vida profissional com a familiar.
- 1.3.33. Alertou ainda para os problemas ...s que o «...» suscita e opinou que todos os departamentos tinham os seus específicos tempos de maior intensidade de laboração e que os colaboradores não deviam ser prejudicados por essa circunstância.
- 1.3.34. Deu como exemplo o caso do departamento de ... que trabalhavam durante todos os fins semanas entre 1 de julho e 31 de agosto enquanto que os restantes colegas descansavam, que o departamento de ... iniciava o seu trabalho bastante mais cedo (7h da manhã) para que todos os serviços da instituição tivessem acesso à atualização diária de imprensa.
- 1.3.35. No que ao «...» diz respeito insistiu que nenhum dos trabalhadores se tinha recusado a trabalhar mas que pretendiam informação sobre o que é o ..., quais as funções dos trabalhadores no âmbito do ..., qual a legislação laboral ao abrigo da qual é concretizado o trabalho do ... e a duração do tempo de trabalho.
- 1.3.36. Conclui que é fundamental que os trabalhadores sejam ouvidos neste âmbito de forma a minimizar as consequências negativas na nossa vida pessoal e familiar.

- 1.3.37. *Quanto às considerações pejorativas que o Presidente fez sobre as anteriores Direções da instituição aludiu que tal como a arguida reconhece o bom trabalho da atual Direção, designadamente no que concerne à certificação dos serviços da instituição, maior profissionalização e uma evolução importantíssima da tecnologia no ..., entendia que o Sr. Presidente deveria respeitar o trabalho das anteriores Direções da instituição.*
- 1.3.38. *Mencionou que integrou as Direções presididas pelos Presidentes ..., ... e ... considerando que, apesar de terem sido cometidos erros, também foram concretizados importantes objetivos e projetos que fazem parte da história da instituição e que merecem ser respeitados.*
- 1.3.39. *Continuou mencionando que as lideranças sérias e humildes passam por sabermos reconhecer os nossos erros e o que poderíamos ter feito melhor e que com toda a certeza que o Sr. Presidente da instituição quando terminasse o seu mandato e mesmo no decurso dele faria exatamente a mesma reflexão.*
- 1.3.40. *Quanto à asfixia financeira que a instituição sofreu, referiu que sendo o seu Presidente um homem inteligente como é, perceberia que o projeto de centralização dos direitos de transmissão televisiva contribui para uma escassez de recursos financeiros da instituição.*
- 1.3.41. *Mencionou ainda que apesar da asfixia financeira da instituição, a potenciação das receitas de transmissão televisiva das ... para valores aproximados de 200 milhões de euros deveu-se ao trabalho do ... e não da atual Direção.*

- 1.3.42. *Terminou solicitando que entendesse a sua exposição como construtiva e um desabafo e pedido de maior envolvência dos trabalhadores nas decisões que os envolvem.*
- 1.3.43. *A intervenção da arguida foi feita num tom de voz baixo, educadamente, de um modo construtivo, expressando a sua opinião sobre os temas abordados pelo Presidente na sua intervenção inicial, sem faltar ao respeito a quem quer que fosse, o que aliás é confirmado pelas testemunhas já ouvidas.*
- 1.3.44. *O Sr. Presidente da instituição pediu o microfone e começou a sua intervenção por exclamar que não sabia se a minha exposição tinha sido política e num tom de voz cada vez mais alto e dirigindo-se à arguida disse-lhe que esta não sabia qual era o seu lugar na instituição; que não era uma pessoa bem vinda na instituição; que insistia em manter-se na instituição apesar de ter sido diversas vezes convidada a sair; que auferia um salário principesco o que impedia que os colegas de trabalho tivessem aumentos salariais; que não participava nos eventos da arguente e nas festas de aniversários dos colegas; que tinha levado a instituição à falência; que não sabia relacionar-se com a superior hierárquica e com os colegas de trabalho; que só estava preocupada em criar problemas na instituição.*
- 1.3.45. *A arguida nem sequer teve a oportunidade de responder. O Presidente da arguente deu como encerrados os trabalhos sendo uma fantasia o alegado no artigo 34 da nota de culpa, relativamente à acusação à arguida desta ter dito ao Presidente:*

“Tenha cuidado. Veja lá o que anda a fazer; a perseguir mulheres grávidas”.

- 1.3.46.** *Pelo que, se foi criado um ambiente tenso na sala deveu-se concerteza à intervenção do Presidente da arguente que pretendeu humilhar a arguida perante todos os colegas e funcionários presentes, o que conseguiu.*
- 1.3.47.** *Sendo certo que mais uma vez demonstrou a sua postura de não acolhimento da opinião de ninguém não admitindo que o contrariem. A arguida não faltou ao respeito ao Presidente da arguente e muito menos o desafiou.*
- 1.3.48.** *Quanto aos factos de ter destruído os objetivos e o espírito da sessão, não faz qualquer sentido pois a responsável fez a apresentação, sem qualquer interrupção e só após ter terminado, a arguida fez a sua intervenção, no tempo e modo próprio. Sendo certo que não o fez logo a seguir á intervenção do Presidente da arguente, precisamente por respeito ao trabalho da colega.*
- 1.3.49.** *Se fosse para obstaculizar a ação de formação tinha intervindo logo após a intervenção inicial do Presidente, o que não fez.*
- 1.3.50.** *O que se passou foi o acabado de relatar. E basta a audição da gravação da sessão para esclarecer o que efetivamente se passou e o respetivo contexto. Sendo certo que, todas as testemunhas inquiridas no processo disciplinar não contextualizam o ocorrido que nada teve de especial para além da intervenção agressiva e hostil do Presidente da instituição relativamente à arguida.*

- 1.3.51. *E parecem esquecer o ambiente de trabalho criado á arguida por esta nova direção. Confundem o que chamam de não integração da arguida na nova direção com o lhe ser propositadamente vedada a possibilidade de se integrar.*
- 1.3.52. *No entanto, sempre se dirá que a arguida deixou de exercer funções de ... em 2014 e desde essa altura que exerce funções no departamento*
- 1.3.53. *A adaptação foi imediata aliás nem poderia ser de outra forma dada a sua formação e o gosto e empenho com que sempre desempenhou as suas funções. Crê a arguida sempre ter desempenhado as suas funções com profissionalismo e nada lhe haver a apontar. É falso que revele uma atitude passiva e ausência de compromisso com os objetivos traçados pelo atual Presidente e Direção.*
- 1.3.54. *Como já se deixou dito é a arguente que impede a arguida de exercer as suas funções como pretende, colocando-a de parte em decisões e trabalhos nos quais deveria ser ouvida como sempre foi.*
- 1.3.55. *Esvaziando de dia para dia as suas funções, contratando novos funcionários para as funções da arguida, não permitindo a presença da arguida em reuniões e sessões fundamentais para o desempenho das suas funções. Passando dias a fio sem atribuição de trabalhos.*
- 1.3.56. *A arguida tem incansavelmente solicitado à arguente que a deixe participar nas ações e trabalhos que lhe dizem respeito mas em vão. Não obstante, todo o trabalho que lhe é solicitado é prontamente realizado sem que mereça qualquer reparo por parte da arguente.*

Como se pode ver dos seguintes e-mails: 1º email de 10.05.2017, em que remete propostas de alteração ao Regulamento Disciplinar da arguente no âmbito das ... (em prol da transparência do ...); 2º email de 16.05.2017, em que faz uma análise jurídica sobre a possibilidade de organizar as ... (...); 3º email de 1.6.2017: em que faz uma análise perfunctória do projeto de lei sobre a defesa e transparência e da integridade das ... e se disponibiliza para preparar parecer e propostas de alteração ao mencionado projeto de lei; 4º email de 6.06.2017, em que remete as propostas de alteração ao aludido projeto de lei, designadamente no âmbito de regime ... dos ...; 5º email de 9.06.2017, através do qual remete proposta do ofício a ser enviado à Comissão Parlamentar que elenca as alterações pretendidas pela ... e ...; 6º email de 23.06.2017, através do qual envia a proposta do Código de Ética e Conduta Profissional da ... (documento essencial no funcionamento da ... e que foi adotado pela Direção com algumas alterações); 7º email de 24.08.2017, em que alerta o Departamento de ... para um alerta do ... a propósito dos potes de fumo nos ...; 8º email de 28. 9.2017, em que remete uma informação profunda sobre a proteção do nome, imagem, atividades e marcas da ... e das ... associadas da ..., sugerindo, no final uma série de medidas a serem implementadas a fim de combater a apropriação indevida do nome, imagem, atividades e marcas da ... e ... associadas; 9º email de 10.11.2017, em que se disponibiliza para prestar apoio ... no trabalho a fazer no Grupo de Trabalho ... (face à sua experiência na matéria dado que representou a ... no grupo de trabalho governamental que preparou legislação na matéria do licenciamento dos ... para as ... (tendo-lhe sido dito pela Dra. ... que o Diretor de Departamento ..., ... não via

necessidade da presença da arguida nas reuniões - o certo é que o departamento ... foi representado pelo ... - outro jurista); 10º email de 8.09.20 17, em que pede autorização para frequentar uma Pós Graduação em ... uma das áreas de maior incidência no trabalho da ...; 11º.email de 4.12.20 17 em que se disponibiliza para fazer as reuniões intermédias com os colaboradores do departamento ..., qua não obteve resposta; 12º email de 7.12.2017, em que propõe alteração do Regime Jurídico das ... no âmbito da centralização dos direitos de transmissão televisiva; 13º email de 28.12.2017 através do qual remete uma proposta de resposta ao ... e ainda tabela comparativa para efeitos de alteração do regime ... dos contratos programa de ...; 14.º email de 9.1.2018 no âmbito da utilização indevida da marca ...; 15º email de 11.1.2018 sobre a tributação do prémio monetário do ...; 16º email de 1.2.2018: projetos de resposta da ... relativa a liquidações adicionais de IVA de 2014 (€...); 2015 (€...) e 2016 (€...).

- 1.3.57.** *Por aqui se vê o empenho da arguida no exercício das suas funções, o gosto e profissionalismo com que o faz e o vasto conhecimento que possui na área.*
- 1.3.58.** *Pelo que, dizer que a arguida não está integrada, que se isola, que não se adapta aos novos colaboradores e objetivos da nova direção, não passa de um disparate.*
- 1.3.59.** *Por último, a arguida trabalha para a arguente há 15 anos e nunca foi objeto de qualquer processo disciplinar ou sequer chamada de atenção por parte da arguente.*

1.3.60. *Sempre cumpriu as suas funções com competência, zelo e assiduidade, nada lhe havendo a apontar nestes anos decorridos de relação de trabalho, no que à arguente diz respeito, o mesmo se passando quanto aos colegas.*

1.3.61. *Termos em que deve ser arquivado o presente processo disciplinar”.*

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 a 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: (...) 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. O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".
- 2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.
- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental "presume-

se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.6. No que respeita aos factos de que vem acusada a trabalhadora arguida, a entidade empregadora não consegue provar nem através dos documentos apresentados, nem através dos depoimentos das testemunhas que foram inquiridas, que a trabalhadora arguida tenha faltado ao respeito devido ao Presidente da Instituição que é a sua entidade empregadora, conforme se imputa à trabalhadora arguida na nota de culpa.

2.6.1. Efetivamente, as primeiras seis testemunhas inquiridas pela entidade empregadora, para quem todas trabalham, apresentaram depoimentos não coincidentes, divergentes e contraditórios, relativamente aos factos de que é acusada a trabalhadora arguida, expressando opiniões pessoais acerca da sua interpretação dos factos de que se recordavam, igualmente não coincidentes, divergentes e contraditórias.

2.6.2. As outras duas testemunhas que foram inquiridas e que também trabalham para a entidade empregadora, indicadas pela trabalhadora arguida, apesar de não se recordarem de todos os pactos constantes da resposta à nota de culpa, contrariaram a versão dos factos e respetiva interpretação de que é acusada a trabalhadora arguida.

2.7. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente

impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da instituição, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

- 2.8. Face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO O REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“Voto favoravelmente o parecer, pelo que me oponho ao despedimento com justa causa.

No entanto, não deixo de reconhecer que a prova produzida evidencia uma conduta da trabalhadora que é excessiva e, nessa medida, se constitui no limite da responsabilidade disciplinar, sendo merecedora da correspondente censura.

O que, em caso algum se admite, por manifesta desproporcionalidade é que se verifique fundamento para o despedimento com justa causa ou que se mostre, por esta ocorrência, inviabilizada a subsistência da relação de trabalho”.