

PARECER N.º 484/CITE/2018

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1994/DG/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07.08.2018 da entidade empregadora ..., cópia de processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa de trabalhadora grávida ..., a exercer funções de ..., 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 nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Em 11.07.2017, a trabalhadora arguida foi notificada da nota de culpa com a intenção de proceder ao despedimento com justa causa, referindo o seguinte:

“(...)

NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO

..., (...), vem deduzir a presente Nota de Culpa, com a intenção de proceder ao seu despedimento, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1º A trabalhadora - arguida presta a sua atividade profissional na sede da Empresa, exercendo as funções inerentes à categoria profissional de ... na secção de ... (Doc. 2).

2º - Esta encontra-se inserida num grupo de trabalho que é facilmente suscetível de ser perturbado com qualquer instabilidade criada por qualquer trabalhador, sendo imperativo que esta desempenha as suas

funções de acordo com as ordens que possui, preservando sempre a imagem da empresa e a marca (...)

3º - Contudo, a trabalhadora - arguida, alheando-se de todas estas considerações e Imperativos e á revelia das ordens da sua entidade empregadora, assumiu comportamentos intoleráveis e inaceitáveis, porquanto e aproveitando-se da sua posição enquanto trabalhadora desta empresa, consumiu produtos pertença da mesma, sem que estivesse autorizada a fazê-lo, e sem que por eles pagasse o respetivo preço, pautando assim a sua conduta por uma grave e reiterada violação dos deveres legais e contratuais a que deve Respeito e Obediência, nomeadamente os de Lealdade, Honestidade, Confiança, Respeito e Urbanidade.

4º - Na verdade, todos os trabalhadores desta empresa possuem ordens expressas, concretas e precisas sobre a proibição de consumir, no local e ou em horário de trabalho, qualquer tipo de produto exposto para venda ao público na empresa, e sobretudo sobre a proibição de retirar qualquer produto que estejam, tenham estado ou venham a estar expostos para venda ao público na loja, pertença da sua entidade patronal, para consumo próprio!!!

5.º - De facto, tal proibição até decorre do simples senso comum, sendo ainda instituída para proteção quer do património da entidade patronal, quer também do trabalhador, para que não haja suspeições sobre qual a origem desse produto, ou seja, se é pertença da empresa ou do trabalhador, bem como também por questões de higiene e salubridade.

6.º - Contudo, a trabalhadora - arguida assim não entendeu, dado que no passado dia 17/06/2018, serviu-se da sopa que estava na panela na cozinha da secção, que iria ser exposta à venda, tirando uma concha de sopa para um recipiente que levou para a cozinha, onde a consumiu, e ao ser questionada pelas suas colegas a Sr^{as}, ... e ... sobre o que se estava a passar para ela estar a comer a sopa, não estando autorizada a fazê-lo, a trabalhadora arguida respondeu que" apenas

ela estava autorizada a fazê-lo”, o que não corresponde à verdade!, e ainda nesse mesmo dia, quando a sua Superiora Hierárquica, Sra. ..., passava na secção do ..., viu a trabalhadora-arguida a retirar diretamente do recipiente onde iriam ser expostas para venda ao público, que ainda estava na cozinha com as suas próprias mãos, e a colocar na sua boca, urna mão cheia de batatas Fritas!, tendo tal inenarrável acto sido visto inclusivamente por vários colegas de secção.

7º - Como se tal não bastasse, a mesma, agora no dia 26/06/2018, foi vista através das imagens do videovigilância, a retirar bacalhau com natas, que estava exposto para venda ao público, para uma cuvette pequena, até a encher, e depois levou consigo para a cozinha, onde a consumiu, tendo tal cuvette sido encontrada já vazia, no lixo, dentro da cozinha, onde se encontrava sozinha, e depois de confrontada com tal conduta, esta respondeu que “estava apenas a provar”, o que não lhe era permitido, e não correspondia à verdade, atenta a elevada quantidade de produto que retirou e consumiu, sem que para tanto estivesse autorizada!

8.º - Sucede que a trabalhadora-arguida bem sabe, e tem ordens concretas e precisas, que jamais, em qualquer circunstancia, deverá retirar do local e ou consumir produtos que se encontram expostos para venda ao publico, e em pleno local e horário de trabalho!

9.º - Tal conduta, confessada pela própria, é inadmissível, pois esta sabia e sabe que lhe estava vedada, porquanto jamais poderia consumir produtos pertença da empresa, e muito menos sem pagar o respetivo preço pelo mesmo, dado que as ordens que possui, quanto à aquisição de produtos da empresa pelos seus funcionários, é a comunicação da realização dessas compras à Encarregada de Loja, e a imediata passagem e registo das mesmas na caixa registadora a designar pela mesma!

10º- Motivo pelo qual ao agir de forma como agiu, rompeu irremediavelmente com a confiança que em si foi depositada abalando a relação laboral, uma vez que desobedeceu de forma

grave, culposa e consciente às ordens e proibições constantes do Regulamento e Ordens Internas da empresa que eram do seu total e integral conhecimento, pelo que atendendo à gravidade dos factos levados já descritos, às suas consequências, aos interesses em causa e ao Princípio da Proporcionalidade nada mais resta que não a instauração do presente Processo Disciplinar com Intenção de Despedimento, pois doutra forma, permitir-se-ia que comportamentos semelhantes ocorressem e causassem mais prejuízos e dissabores que aqueles já causaram, e que tornaram imediata e praticamente impossível a relação laboral,

11º - Uma vez que a esta empresa não é exigível que mantenha nos seus quadros uma trabalhadora que atue como a trabalhadora - arguida atuou, desobedecendo às ordens que possui e às proibições que se afixaram na empresa quanto ao consumo de produtos existentes na empresa para venda ao público dado que ela própria retirava, em frente a colegas de trabalho e até em frente a clientes, produtos que se encontravam expostos para venda ao público, e, sem respeitar, inclusivamente, as mais elementares regras de higiene e salubridade, ou mesmo as mais simples normas do bom senso, consumia-os, em pleno local e horário de trabalho, sem qualquer preocupação, e sem que por eles pagasse o preço devido!!

12º- A verdade é a sua conduta assume maior gravidade quer atendendo à sua antiguidade, quer ainda ao facto de exercer funções numa secção onde contacta diretamente com milhares de produtos expostos para venda ao público, e é o rosto da empresa perante as varias centenas de clientes que ali se deslocam diariamente e efetuam compras (...)

13º - Constituiu esta conduta uma violação gravíssima e inadmissível dos deveres de Obediência, Lealdade, Respeito e Honestidade a que contratualmente está obrigada, bem sabendo que deveria agir de acordo com as ordens que possui quanto ao bom desempenho das

suas funções, pelo que a violação dos Princípios já enunciados apenas ocorreu devido à sua conduta Grave e Culposa (...)

(...)

15° - Pelo que ao agir de forma como agiu, fere gravemente a relação laboral, sendo que tal conduta é merecedora da mais elevada censura e deve ser exemplarmente punida, uma vez que agiu contra ordens expressas, concretas e precisas dadas pela sua entidade patronal, e demonstrou com o seu comportamento o maior desrespeito para os seus superiores, colegas de trabalho e Gerência, tendo vindo quer a desrespeitar quer a desprezar as ordens e formação que foi sendo ministrada quer ao próprio quer aos restantes trabalhadores (Doc. 3)

16° - Assumindo uma conduta de desobediência, desautorização e de desrespeito esta Gerência sempre que pode, e à Entidade Patronal não é exigível ter ao seu serviço uma trabalhadora que desobedeça de forma ilegítima, grave, culposa e consciente àquelas ordens/proibições, consumindo gratuitamente bens pertença da sua entidade patronal, sem por eles pagar de imediato o respectivo preço, quebrando, assim, a indispensável relação de confiança que deve estar subjacente a toda e qualquer relação entre trabalhadora e entidade patronal, uma vez que essa mesma conduta constitui inclusivamente ilícito Criminal, e nada garante que a mesma não volte a praticar tais actos

17.º- Com as condutas supra descritas, a trabalhadora arguida, rompe com a confiança que em si foi depositada e fere gravemente a relação laboral, dado que esta violou os deveres constantes das alíneas a), e), d), e), f) e i) da clausula 41 ° do CCT celebrado entre a ... e ... aqui aplicável, e o Regulamento Interno nos seus pontos 2.1 n° 26 e 2.7 al. g)

18º- Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas a), c), d), e), f, g), e h), todas do n°1 do art.º 128º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n° 7/2009 de 12 de Fevereiro, bem como do Dever de Actuação de Boa Fé na execução do seu contrato, insito no artigo 126.º n.º 1, do mesmo diploma legal

19.º- A trabalhadora- arguida cometeu ainda as infrações previstas nas alíneas a), b), d), e), i) e m), todas do n.º 2 do art. 351.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que integram o conceito de Justa Causa de Despedimento.

20º - Estes comportamentos, pela sua gravidade, reiteração e previsível ruptura do elo de Confiança que a deveria ligar à sua entidade patronal, e por integrarem os respectivos condicionalismos exigidos e previstos n.º 1 do art.º 351º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, atenta a culpa do agente e a sua gravidade e consequências, praticamente impossibilitam a subsistência da relação de trabalho, constituindo por isso Fundamento legal para o seu despedimento com justa causa.

(...).”

- 1.3. Em 23.07.2018, a trabalhadora especialmente protegida remeteu à entidade empregadora a resposta à nota de culpa, nos seguintes termos:

“Resposta à Nota de culpa

Respondendo à nota de culpa, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 355º/1 do Código de Trabalho, que contra si deduz ..., diz a trabalhadora arguida ...:

1º

Os factos imputados à trabalhadora arguida em processo disciplinar com vista ao seu despedimento, para justificarem a cessação da relação laboral, deverão ser de tal forma graves que impossibilitem a manutenção do contrato de trabalho.

2º

No caso vertente, quanto a qualquer consequência, nefasta dos comportamentos da trabalhadora arguida teriam decorrido para a entidade patronal, a Nota de Culpa é notoriamente omissa, nada a esse título sendo imputado à trabalhadora.

3º

E no que respeita aos comportamentos imputados à trabalhadora, também aí entramos no reino da imprecisão e inexactidão em termo de factos concretamente indicados, e devidamente fundamentados.

4º

Dos factos imputados à trabalhadora, apenas correspondem à verdade que ela tenha provado o bacalhau com natas, no dia 26.06.2018.

5º

E fê-lo porque, estando grávida, se sentiu subitamente em situação de fraqueza.

6º

Não deixa aliás de ser curioso, o que aqui se assinala, que este processo disciplinar surja imediatamente a seguir à comunicação da trabalhadora à sua entidade patronal em como estava grávida, e que a sua gravidez era considerada de risco pelo seu médico assistente.

7º

A Nota de Culpa a que aqui se responde não descreve nem enumera qualquer comportamento por parte da trabalhadora arguida que pudesse ter sido tão gravemente violador violador dos seus deveres laborais, nem qualquer dano ou prejuízo que deles tivessem resultado para a entidade patronal, quer em termos materiais quer em termos morais.

8º

Diz o Código de Trabalho, no seu artigo 351º, nº 1, que apenas constitui justa causa para despedimento o comportamento culposos da trabalhadora que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, mas a Nota de Culpa não descreve tal comportamento nem enumera, em concreto, quaisquer consequências.

9º

A Nota de Culpa a que se responde é assim notável pela ausência de comportamentos culposos da parte da trabalhadora que, pela su

gravidade e consequências tornassem de imediato inviável a relação de trabalho.

10°

O artigo 353° do Código de Trabalho, no seu n° 1, exige que a Nota de Culpa, em processo disciplinar visando o despedimento, deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, e as consequências nefastas daí decorrentes para a entidade empregadora, o que vimos não acontece na presente Nota de Culpa.

11°

O não cumprimento de tal requisito implica a nulidade da Nota de Culpa, e a invalidade de todo o processo disciplinar, o que desde já se invoca.

Pelo exposto, devem os factos constantes da Nota de Culpa ser dados como não provados, e o presente processo disciplinar de que ela faz parte ser arquivado.”

1.4. Do processo remetido à CITE constam os seguintes documentos:

- Nota de Culpa;
- Certidão comercial;
- Contrato de trabalho;
- Formação;
- Regulamento Interno;
- Mapa de horário de trabalho e registo de assiduidade;
- Recolha de elementos para processo disciplinar;
- Prova testemunhal;
- Resposta à nota de culpa.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2010/18/EU, do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta os considerandos 8 e 12: “ que as políticas da família devem contribuir para a concretização da

igualdade entre homens e mulheres e ser encarada no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

2.2. Ainda nesse âmbito, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”

2.3. 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.

- 2.4. 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.
- 2.5. 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;".
- 2.6. 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 parentalidade 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.
- 2.7. Em harmonia com os princípios comunitários, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes
- 2.8. Em conformidade com a norma comunitária, e com a Constituição da República Portuguesa a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1

do Código do Trabalho, que “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”, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

2.9. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, 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 (...)”, à CITE.

2.10. A falta de solicitação deste parecer implicaria, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

2.11. Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

2.12. Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.

2.13. Nestes termos, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a

intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da parentalidade.

- 2.14.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos¹. Por sua vez, 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.
- 2.15.** Nestes termos, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.16.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, 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/a trabalhador/a e os/as seus/suas companheiros/as e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.17.** Ora, no caso em apreço, e de acordo com a nota de culpa, à trabalhadora grávida é imputada a violação dos deveres de obediência, lealdade, respeito e honestidade.
- 2.18.** Segundo os factos descritos na nota de culpa notificada à trabalhadora, a mesma é acusada de ter consumido produtos que pertenciam à entidade empregadora, sem que estivesse autorizada a fazê-lo e sem que por eles pagasse o respectivo preço.

¹ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 2.19. Ainda neste contexto, alega a entidade empregadora que a trabalhadora em 17.06.2018 a trabalhadora arguida *“(...) serviu-se da sopa que estava na panela na cozinha da secção, que iria ser exposta para venda, tirando uma concha de sopa para um recipiente que levou para a cozinha, onde a consumiu (...)”*.
- 2.20. Além disso, a trabalhadora é ainda acusada de em 26.06.2018 *“(...) retirar bacalhau com natas, que estava exposto para venda ao público, para uma cuvette pequena até a encher, e depois levou consigo para a cozinha, onde a consumiu, tendo tal cuvette sido encontrada já vazia, no lixo, dentro da cozinha, onde estava sozinha (...)”*.
- 2.21. A entidade empregadora entende que a conduta *“(...) confessada pela própria, é indamiável, pois esta sabia e sabe que lhe estava vedada, porquanto jamais poderia consumir produtos pertença da empresa e muito menos sem pagar o respectivo preço pelo mesmo (...)”*.
- 2.22. É referido na nota de culpa que os factos alegadamente praticados pela trabalhadora arguida são passíveis de ser punidos disciplinarmente, sendo intenção da empregadora proceder ao despedimento, por violação do deveres previstos no n.º 1, nas alíneas a), c), d), e), f), g) e h) do artigo 128º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como do dever de atuação de boa fé na execução do seu contrato, conforme n.º 1 do artigo 126.º do referido diploma legal.
- 2.23. Alude ainda a empresa para a violação dos deveres constantes nas alíneas a), c), d), e), f) e i) da cláusula 41.ª do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ... e a ..., tal como o Regulamento Interno nos pontos 2.1, n.º 26 e 2.7 alínea g).
- 2.24. Nestes moldes, conclui a entidade empregadora, conforme referido no objeto do presente parecer, que os comportamentos da trabalhadora especialmente protegida constituem justa causa de despedimento, nos

termos das alíneas a), b), d), e), f), g) e h) do n.º 1 artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.25. Em sede de resposta à nota de culpa a trabalhadora, esta vem defender-se dizendo que os factos que lhe são imputados revelam-se imprecisos e inexactos, apenas correspondendo à verdade que em 26.06.2018 a trabalhadora tenha provado o bacalhau com natas. Refere ainda a trabalhadora justifica este ato, uma vez que se encontrava grávida e *"(...) se sentiu subitamente em situação de franqueza."*

2.26. Além disso, a trabalhadora arguida considera que a nota de culpa que lhe foi notificada *"(...) não descreve nem enumera qualquer comportamento por parte da trabalhadora que pudesse ser tão gravemente violador dos seus deveres laborais, nem qualquer dano ou prejuízo que deles tivesse resultado para a entidade empregadora, quer em termos materiais quer em termos morais."*

2.27. Ora, para se analisar se os factos referidos poderão determinar a aplicação da sanção mais gravosa, isto é, o despedimento, importa esclarecer que, tem sido defendido que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do/a trabalhador/a se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não deixa possibilidade de recorrer à ponderação de uma sanção conservatória.

2.28. De acordo com António Monteiro Fernandes, *"(...) a continuidade da vinculação jurídica duradoura que o contrato implica pode ser, em certa medida imposta à vontade de uma das partes (o empregador). É-o com a exigência de justa causa para despedir. Muitas situações que poderiam razoavelmente «motivar» o despedimento não são atendíveis sob o ponto de vista legal. O ordenamento impõe, nelas, ao empregador que «resista» à vontade de resolver o vínculo – considerando, naturalmente, que, face ao padrão de comportamento psicológico*

adotado, essa consequência é suportável e compatível com a manutenção das relações contratuais, em nome da estabilidade do emprego. Se a atitude da lei muda de sinal – perante a hipótese de justa causa – é porque se admite que, em certas situações, tal exigência deixa de ser proporcionada e justa, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego. É porque – noutros termos – a lei admite que deixa de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva.”

2.29. Neste sentido, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora tem ainda de ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento é feito sem justa causa, devendo demonstrar inequivocamente o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente, o comportamento culposos cuja gravidade torne, pelas suas consequências imediatamente impossíveis a manutenção da relação laboral.

2.30. De acordo com o anteriormente exposto, no caso em apreço não obstante a trabalhadora confirmar que tenha provado o bacalhau com natas em 26.06.2018, não resulta totalmente esclarecido e demonstrado a acusação de 17.06.2018.

2.31. Ainda que a trabalhadora possa ter adotado uma conduta imprópria, não resulta demonstrado de todo o processo qual o prejuízo ou dano causado à entidade empregadora, que pelas suas consequências, não deixa outra possibilidade que de recorrer à ponderação de uma sanção conservatória.

2.32. Atendendo aos factos dos quais a trabalhadora grávida vem acusada na nota de culpa, atendendo à resposta à nota de culpa, bem como aos

documentos carreados para o processo, não resulta claro e inequívoco que os factos alegadamente praticados pela trabalhadora reuniam os requisitos para a aplicação da sanção mais gravosa, isto é, o despedimento.

2.33. Não basta, porém, uma qualquer violação dos deveres contratuais, nem uma culpa qualquer. O comportamento tem de ser objectivamente tão grave, em si mesmo e nas suas consequências, que leve à quebra da confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato de natureza laboral e que, por via dessa quebra de confiança, a cessação do vínculo laboral se torne inevitável, por se concluir não haver outra sanção suscetível de sanar a crise contratual existente pela alegada conduta do/a trabalhador/a.

2.34. Na verdade, 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 a trabalhadora e os/as seus/suas colegas e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho)

2.35. Por força do princípio constitucional da segurança no emprego, o despedimento é a *última ratio* das sanções disciplinares, só sendo aceite pelo nosso sistema jurídico quando nenhuma outra sanção, das permitidas pelo sistema, se mostre suficiente para repor o equilíbrio na relação laboral.

2.36. Assim, compulsadas as normas legais e analisado todo o processo, saliente-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção constante do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.37. Face ao que antecede, afigura-se, que não se encontram demonstrados os requisitos que justificam a justa causa do despedimento de trabalhadora gravidez, nos termos do artigo 351.º do Código do

Trabalho, não estando por isso afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., pela entidade empregadora ... uma vez que não se encontram afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“Declaração de Voto
Parecer n.º 1994/DG/2018*

A CTP entende votar contra o presente Parecer por entender que o mesmo não se enquadra nas competências conferidas a esta Comissão.

Com efeito, resulta do regime legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento por facto que lhe seja imputável (despedimento disciplinar), estabelecendo-se a presunção de que o despedimento é efetuado sem justa causa.

Mais, impõe-se que, para que tal despedimento possa ser concretizado, seja, antes da decisão final, facultado o processo disciplinar à CITE, de modo a ser proferido um parecer prévio a fim de que esta entidade se pronuncie sobre a existência de discriminação — artigos 63.º, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT. Deste modo, em conformidade com a mencionada legislação e ainda com a leitura conjugada dos artigos 2.º e al. b) do art.º 3.º da lei orgânica desta Comissão (Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março), e com o entendimento

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

Pelo que o parecer da CITE não pode refletir qualquer conclusão quanto à existência ou inexistência de justa causa, sendo esta uma competência dos tribunais do trabalho.

Acresce que, conforme jurisprudência já uniformizada, para a quebra da relação de confiança entre a entidade empregadora e trabalhador, é indiferente o montante do prejuízo causado à primeira, em situações como a ora apreciada."