

PARECER N.º 566/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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2644/DL/2018

I – OBJETO

1.1. Em 20.09.2018, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

“(...) Exmos. Senhores,

Na sequência do Processo Disciplinar instaurado contra a Trabalhadora ..., na qual é intenção da Entidade Patronal a decisão pelo despedimento com justa causa por facto imputável à Trabalhadora, vimos por este meio solicitar a V. Exas. a emissão de parecer referente à decisão referida, o qual se mostra imperativo que seja efetuado com a maior celeridade visto que a pendência da decisão final, e respetiva suspensão preventiva da trabalhadora, importam um encargo que trás graves prejuízos à Entidade Patronal e impede este de poder contratar novo Trabalhador para as funções da Trabalhadora Arguida, situação a qual é urgente.

Segue toda a instrução do processo disciplinar em causa com o relatório final de intenção de despedimento da trabalhadora.

Sem mais, com os melhores cumprimentos subscrevo-me ao dispor,

*Junta: 6 (seis) Documentos: Cópia de Nomeação de Instrutor; Cópia de Tomada de Declarações;
Cópia de Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho; Cópia de Nota de Culpa; Cópia de Registo CTT; Cópia de Relatório Final. (...)”*

“(...) RELATÓRIO FINAL

- 1. A empresa ..., LDA., NIPC ..., com sede no ..., doravante denominada Entidade Empregadora, vem tomar decisão e finalizar o processo disciplinar instaurado contra ..., doravante denominada Trabalhadora.*
- 2. A Entidade Patronal mantém um vínculo laboral com a Trabalhadora, a qual exerce funções de ... no estabelecimento comercial da Entidade Empregada.*
- 3. No dia 28 de Agosto de 2018, por despacho da Entidade Empregadora, foi decidido instaurar procedimento disciplinar à Trabalhadora já identificada.*
- 4. Para tal, foi nomeado como instrutor do procedimento o Exmo. Sr. Dr. ..., com domicílio na*
- 5. No dia 31 de Agosto de 2018 a Trabalhadora arguida foi notificada da Nota de Culpa e Suspensão Preventiva, mediante correio registado com aviso de receção com o código ..., constando dela os seguintes factos:*
 - a) “A Sra. ..., doravante denominada Trabalhadora, é trabalhadora da sociedade comercial ..., LDA., doravante denominada Empregadora, com a categoria profissional de*
 - b) A Trabalhadora desempenha as suas funções no estabelecimento comercial da Empregadora denominado*
 - c) A Trabalhadora não é representada por nenhuma Associação Sindical e não existe Comissão de Trabalhadores na empresa da Empregadora.*
 - d) A Trabalhadora não compareceu no estabelecimento comercial da Empregadora a partir do dia 01 de Agosto de 2018, tendo faltado desde então.*

e) Contudo, no dia 03 de Agosto de 2018 a Trabalhadora compareceu no estabelecimento comercial onde desempenha as suas funções para comunicar ao Gerente, que ali se encontrava, que estaria ausente durante todo o mês de Agosto, para assistência imprescindível e inadiável a filho menor de 12 anos, tendo para tal apresentado atestado médico, datado de 02 de Agosto de 2018, o qual indica o período de incapacidade/impedimento de 01 de Agosto a 30 de Agosto de 2018.

f) Não tendo a Empregadora, apesar da extrema necessidade do trabalho da Trabalhadora durante o mês de Agosto, colocado qualquer obstáculo, por considerar as faltas devidamente justificadas.

g) Ocorre que, tornou-se do conhecimento da Empregadora, apesar da apresentação do supra referido atestado, que a situação motivadora da justificação da falta não correspondia à realidade.

h) Efetivamente, por mais que uma vez, foi a Trabalhadora avistada pelo Gerente da Empregadora a acompanhar a menor, a quem tinha de ser prestada a assistência inadiável e imprescindível (sublinhado nosso), nas entradas e saídas da

i) Esta situação foi reiterada na quase totalidade dos já decorridos dias úteis do período de incapacidade/impedimento referido no atestado, estando a menor, como é do conhecimento da Trabalhadora, e poderá ser aferido pelos registos de entradas e saídas da menor no estabelecimento infantil referido, desacompanhada da Trabalhadora, em termos médios, desde as 10h e até às 19h dos dias em causa.

j) Ora, tal indicia a falsidade da situação constante do atestado apresentado, sendo que a existir a necessidade de assistência da menor, perante os factos constatados pelo Gerente, a mesma não era imprescindível que fosse prestada pela Trabalhadora, tal como ocorreu.

k) Acrescendo ainda que, os períodos médios diários em que a menor esteve a cargo de terceiros, no estabelecimento infantil referido, foram contínuos e

superiores à jornada de trabalho diário da Trabalhadora no estabelecimento da Empregadora.

1) Por tais factos terem sido constatados pelo Sócio-Gerente ..., consideram-se indiciários o bastante para concluir que a Trabalhadora incumpriu o dever de boa-fé a que está sujeita com o vínculo laboral, previsto no art.º 126.º do Código do Trabalho.

m) Tendo prestado falsas declarações relativas à justificação de faltas, o que constitui motivo para justa causa de despedimento nos termos do positivado na alínea f) do 2.º do art. 351.º do Código de Trabalho.

n) O que fez através de apresentação à Empregadora de declaração médica com intuito fraudulento, o que constitui justa causa de despedimento nos termos do disposto n.º 4 do art.º 254.º do Código do Trabalho.

o) Com a sua conduta, livre e consciente, a Trabalhadora levou a cabo um comportamento que trouxe graves prejuízos à Empregadora, como infra se demonstrará:

p) A Empregadora explora um estabelecimento comercial numa zona com uma alta densidade de emigrantes, residentes ali apenas pelo mês de Agosto, sendo que o mês em que faltou ao trabalho é o mês com mais movimento no estabelecimento comercial, tornando assim extremamente necessária toda a mão-de-obra que a Empregadora dispõe com os seus trabalhadores.

q) Este facto é do pleno conhecimento da Trabalhadora, o que faz com que a sua conduta tenha sido perpetuada apesar de consciente da necessidade que a Empregadora tem do seu trabalho.

r) Tal circunstância não só obrigou a que a Empregadora tenha solicitado aos restantes trabalhadores horas extraordinárias, com os custos que tal implica, como também o facto de ter reduzido ao longo destes dias a produtividade da sua exploração comercial.

s) Efetivamente, o facto de não ter sido possível atender atempadamente todos os clientes, e o tempo de atendimento ter sido delongado em termos

médios pela falta de mão-de-obra da Trabalhadora, levou à insatisfação dos clientes e à consequente redução de vendas, o que se repercutiu na faturação do estabelecimento comercial, que ficou muito aquém do previsto e expectado pela Empregadora no mês em causa.

t) Situação para a qual, como demonstrado, muito contribuiu a conduta da Trabalhadora, de forma culposa e consciente, tendo com isso provocado uma lesão de elevado grau aos interesses da Empregadora.

u) A par das consequências supra descritas, a conduta também gerou a quebra irremediável da confiança da Empregadora na Trabalhadora, a qual, atentas as funções e o facto de estas serem, em certas alturas, desempenhadas sem vigilância da Empregadora, impossibilitará a manutenção do vínculo laboral em crise.

v) A conduta da Trabalhadora, que desde já, e até apresentação de prova em contrário, dá-se como ocorrida por ter sido verificada pelo Sócio-Gerente, traduz-se numa violação grave e culposa dos seus deveres laborais, mormente os agir sempre pelos trâmites da boa-fé, previstos no art.º 126.º do Código do Trabalho, os de promover pela produtividade da empresa da Empregadora, previstos na alínea h) do art.º 128.º do mesmo código, entre outros.

w) A par da violação dos seus deveres, a conduta da Trabalhadora, tal como mencionado, preenche o tipificado no Código do Trabalho como justa causa de despedimento, e por tal motivo, considerando o grau de culpa grave, o elevado grau das lesões provocadas de forma consciente e a recente conflituosidade demonstrada pela Trabalhadora nas relações conexas com o vínculo laboral.

x) Desde já se comunica à Trabalhadora, com a presente nota de culpa, que é intenção da Empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa, como sanção pela conduta que dá origem à presente nota, findo o processo disciplinar ora notificado.

y) Mais se informa a Trabalhadora, nos termos do disposto no art.º 354.º do Código do Trabalho, que fica preventivamente suspensa pelo período do presente processo disciplinar, até decisão em contrário, mantendo a Empregadora o pagamento da sua retribuição.

z) Esta violação e os factos supra mencionados, a darem-se como provados, e por serem suficientemente graves, têm como consequência tornar impossível a subsistência da relação laboral, constituindo estes comportamentos, reitera-se, justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 4 do art. 254.º no n.º 1 e na alínea f) do n.º 2 do art.º 351. do Código de Trabalho.

aa) No entanto, fica a Trabalhadora informada de que dispõe de 10 (dez) dias úteis a contar da notificação da presente nota de culpa para responder à mesma, podendo juntar os documentos ou indicar as diligências probatórias que considere pertinentes para o esclarecimento da verdade, sendo que as mesmas apenas não serão efetuadas caso sejam meramente dilatórias.

bb) O presente processo, e todos os elementos que o instruem, poderão ser livremente consultados pela Trabalhadora, ou por quem esta mandate, desde que seja comprovado o respetivo mandato.

cc) Para consulta do presente processo disciplinar, e considerando que o mesmo não se encontra nas instalações da Empregadora, tendo esta nomeado instrutor, solicita-se que a intenção de consulta seja comunicada com antecedência mínima de 48h ao instrutor do processo, de forma a tornar possível a sua consulta no estabelecimento da Empregadora, ou em qualquer outro sítio que se venha a acordar entre as partes.”

6. A trabalhadora não apresentou qualquer defesa no prazo legalmente previsto para tal, não requereu a consulta dos autos do processo disciplinar, nem requereu qualquer diligência com vista a contrariar os factos que lhe foram imputados na Nota de Culpa notificada, abstendo-se de qualquer pronúncia à Nota de Culpa notificada.

7. No entanto, foi pela Trabalhadora remetido à Entidade Empregadora, a 04 de Setembro de 2018, novo Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, v.g. atestado médico, com o mesmo motivo do indicando no atestado anterior (acompanhamento inadiável e imprescindível a filho menor) e estabelecendo um novo período de incapacidade de 31 de Agosto de 2018 a 29 de Setembro do mesmo ano.

8. Ora, considerando que é do conhecimento da Entidade Patronal, e do Instrutor Nomeado, que a Trabalhadora constituiu Mandatário Forense, impunha-se, por uma questão de diligência mínima da Trabalhadora, que a mesma tivesse conhecimento que a justificação de falta com fundamento em assistência inadiável e imprescindível a filho menor, prevista no art.º 49.º do Código do Trabalho, apenas pode ser utilizado num limite de 30 (trinta) dias por ano.

9. Sendo que essa tinha sido exatamente a justificação apresentada como suposta incapacidade para o trabalho de 01 de Agosto a 30 de Agosto de 2018.

10. Ou seja, o atestado médico remetido, e atento a que a Trabalhadora não se pronunciou sobre a vicissitude levanta pela Entidade Patronal relativamente ao atestado médico anterior, tendo inclusive beneficiado do apoio social concedido pelo mesmo, não foi tido em consideração, legitimamente, pela Entidade Patronal.

11. Ainda que tal não tivesse sido a posição da Entidade Empregadora - o que só se equaciona por uma mera questão académica - volvidos os 30 dias das supostas faltas justificadas com um atestado médico, a apresentação de um novo atestado médico que viesse prolongar o tempo de incapacidade daria origem à suspensão do contrato de trabalho, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 296.º do Código do Trabalho.

12. Em qualquer das situações, a apresentação do referido Certificado de Incapacidade, superveniente à notificação da Nota de Culpa, não traz nenhuma relevância ao presente Processo Disciplinar.

13. Sendo certo que a apresentação do mesmo não impõe qualquer efeito interruptivo ou suspensivo do prazo concedido à Trabalhadora arguida para responder à Nota de Culpa, decorrendo isso até mesmo da jurisprudência,

14. Em particular o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de ..., o qual sumariza “estando o trabalhador com baixa médica, pelo prazo de 30 dias, tal não o impossibilita de deduzir a sua defesa por escrito à nota de culpa”.

15. Posto isto, verifica-se que não ocorreu nenhuma vicissitude que pudesse influenciar a normal prossecução do presente processo disciplinar, pelo que, cumpre decidir considerando o seguinte:

16. O Processo Disciplinar foi instruído com os seguintes documentos:

- Cópia do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, v.g. atestado médico;
- Depoimento do Gerente da Entidade Empregadora, ...;

17. O Instrutor, no uso das competências que lhe foram conferidas pela Entidade Patronal, contactou com a ..., de forma a aferir com maior rigor os factos descritos na nota de culpa, momento no qual foi informado que o estabelecimento infantil esteve em funcionamento até 15 de Agosto de 2018.

18. O que é supedâneo dos factos enunciados na Nota de Culpa.

19. Foram ainda consideradas o depoimento do Gerente da Entidade Empregadora, o qual revelou ter conhecimento direto sobre os factos descritos na Nota de Culpa, tendo assistido aos mesmos.

II.

20. Assim, no presente procedimento disciplinar ficou provado que:

- a) A Trabalhadora desempenha as suas funções de ... no estabelecimento comercial da Entidade da Entidade Empregadora.

- b) A Trabalhadora não é representada por nenhuma Associação Sindical e não existe Comissão de Trabalhadores na empresa da Entidade Empregadora.*
- c) A Trabalhadora não compareceu no estabelecimento comercial da Empregadora a partir do dia 01 de Agosto de 2018, tendo faltado desde essa data até dia 31 de Agosto de 2018, data na qual ocorreu a sua suspensão preventiva por parte da Entidade Empregadora.*
- d) No dia 03 de Agosto de 2018 a Trabalhadora compareceu no estabelecimento comercial onde desempenha as suas funções para comunicar ao Gerente, que ali se encontrava, que estaria ausente durante todo o mês de Agosto, para assistência imprescindível e inadiável a filho menor de 12 anos, tendo para tal apresentado atestado médico, datado de 02 de Agosto de 2018, o qual indica o período de incapacidade/impedimento de 01 de Agosto a 30 de Agosto de 2018.*
- e) Tornou-se do conhecimento da Entidade Empregadora, apesar da apresentação do supra referido atestado, que a situação motivadora da justificação da falta no correspondia à realidade.*
- f) A Trabalhadora foi avistada pelo Gerente da Entidade Empregadora a acompanhar a menor, a quem tinha de ser prestada a assistência inadiável e imprescindível (sublinhado nosso), nas entradas e saídas da*
- g) Esta situação foi reiterada na totalidade dos dias úteis de 01 de Agosto a 15 de Agosto de 2018, dentro do período de incapacidade/impedimento referido no atestado.*
- h) Tal situação poderá ser aferida pelos registos de entradas e saídas da menor no estabelecimento infantil referido, desacompanhada da Trabalhadora, em termos médios, desde as 10h e até às 19h dos dias em causa.*
- i) A situação constante do atestado apresentado era falsa, sendo que a existir a necessidade de assistência da menor, perante os factos constatados pelo Gerente, a mesma não era imprescindível que fosse prestada pela Trabalhadora.*

- j) Os períodos médios diários em que a menor esteve a cargo de terceiros, no estabelecimento infantil referido, foram contínuos e superiores à jornada de trabalho diário da Trabalhadora no estabelecimento da Empregadora.
- k) A Trabalhadora incumpriu o dever de boa-fé a que está sujeita com o vínculo laboral, previsto no art.2 126,2 do Código do Trabalho.
- 1) Prestou falsas declarações relativas à justificação de faltas, o que constitui motivo para justa causa de despedimento nos termos do positivado na alínea f) do n.º 2 do art.º 351.º do Código de Trabalho.
- m) Apresentou à Empregadora declaração médica de certificado de incapacidade temporária para o trabalho com intuito fraudulento, o que constitui justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 254.º do Código do Trabalho.
- n) A sua conduta foi praticada de forma livre e consciente, e a Trabalhadora levou a cabo um comportamento que trouxe graves prejuízos à Empregadora.
- o) A Empregadora explora um estabelecimento comercial numa zona com uma alta densidade de emigrantes, residentes ali apenas pelo mês de Agosto, sendo que o mês em que faltou ao trabalho é o mês com mais movimento no estabelecimento comercial, tornando assim extremamente necessária toda a mão-de-obra que a Empregadora dispõe com os seus trabalhadores.
- p) Este facto é do pleno conhecimento da Trabalhadora, o que faz com que a sua conduta tenha sido perpetuada apesar de consciente da necessidade que a Empregadora tem do seu trabalho.
- q) A conduta da Trabalhadora obrigou a que a Empregadora tenha solicitado aos restantes trabalhadores horas extraordinárias, com os custos que tal implica, e ainda reduziu a produtividade da exploração comercial.
- r) Não foi possível atender atempadamente todos os clientes, e o tempo de atendimento foi prolongado, em termos médios, pela falta de mão-de-obra da Trabalhadora, o que levou à insatisfação dos clientes e à consequente redução de vendas, o que se repercutiu na faturação do estabelecimento

comercial, que ficou muito aquém do previsto e expectado pela Empregadora no mês em causa.

s) Com a sua conduta a Trabalhadora provocou uma lesão de elevado grau aos interesses da Entidade Empregadora.

t) A conduta também gerou a quebra irremediável da confiança da Empregadora na Trabalhadora, a qual, atentas as funções e o facto de estas serem, em certas alturas, desempenhadas sem vigilância da Empregadora, impossibilita a manutenção do vínculo laboral em crise.

u) A conduta da Trabalhadora foi verificada pelo Sócio-Gerente da Entidade Empregadora, e traduz-se numa violação grave e culposa dos seus deveres laborais, mormente os agir sempre pelos trâmites da boa-fé, previstos no art.º 126.º do Código do Trabalho, os de promover pela produtividade da empresa da Empregadora, previstos na alínea h) do art.º 128.º do mesmo código, entre outros.

v) A conduta da Trabalhadora preenche o tipificado no Código do Trabalho como justa causa de despedimento, considerando o grau de culpa grave, o elevado grau das lesões provocadas de forma consciente e a recente conflituosidade demonstrada pela Trabalhadora nas relações conexas com o vínculo laboral.

w) Desde já se comunica à Trabalhadora, com a presente nota de culpa, que é intenção da Empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa, como sanção pela conduta que dá origem à presente nota, findo o processo disciplinar ora notificado.

x) Esta violação e os factos supra mencionados, a darem-se como provados, e por serem suficientemente graves, têm como consequência tornar impossível a subsistência da relação laboral, constituindo estes comportamentos, reitera-se, justa causa de despedimento nos termos do disposto no n. 4 do art.º 254.º, no n.º 1 e na alínea f) do n.º 2 do art. 351.º do Código de Trabalho.

III.

21. No presente procedimento disciplinar ficou provada a matéria de facto constante da nota de culpa, acima elencada.

22. O documento junto ao procedimento, assim como as declarações do Gerente da Entidade Empregadora, não deixam dúvidas de que a Trabalhadora violou os seus deveres laborais.

23. Efetuando agora a subsunção dos factos às normas do art.º 126.º, alínea f) do n.º 2 do art.º 351.º e n.º 4 do art.º 254.º, todos do Código do Trabalho, verifica-se pela conduta do trabalhador que este violou os seus deveres laborais, com a conduta ilícita supra exposta, sendo da opinião do Instrutor que o despedimento com justa causa por facto imputável à Trabalhadora é sanção devidamente justa e proporcional à ilicitude da conduta da mesma.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, e considerando a consciência na sua conduta e a atitude displicente da Trabalhadora relativamente ao presente processo, é decisão da Entidade Empregadora a aplicação de **DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA**, prevista na alínea f) do n.º 2 do art.º 351.º e n.º 4 do art.º 254.º do Código do Trabalho, à Trabalhadora

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datado de 29.08.2018, rececionada a 31.08.2018 com o seguinte teor:

“ (...) Exma. Senhora,

Na sequência do procedimento disciplinar que a entidade empregadora decidiu instaurar-lhe por decisão de 28 de Agosto de 2018, nos termos do disposto no art.º 353.º do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 355.º do Código do Trabalho, dispõe de 10 dias úteis para consultar o procedimento disciplinar, nos termos enunciados na

nota de culpa, ou requerer cópia de todos os elementos constantes deste, e dispõe do mesmo prazo para responder à NOTA DE CULPA anexa.

Na resposta à NOTA DE CULPA poderá V. Exa., se assim o entender, indicar testemunhas e/ou solicitar quaisquer diligências probatórias que se mostrem pertinentes ao esclarecimento da verdade.

A eventual RESPOSTA À NOTA DE CULPA deverá ser remetida para o domicílio profissional do instrutor nomeado para este procedimento:

NOTA DE CULPA

Existe suficiente prova indiciária de que a trabalhadora ... praticou os seguintes factos:

- 1. A Sra. ..., doravante denominada Trabalhadora, é trabalhadora da sociedade comercial ..., doravante denominada Empregadora, com a categoria profissional de*
- 2. A Trabalhadora desempenha as suas funções no estabelecimento comercial da Empregadora denominado*
- 3. A Trabalhadora não é representada por nenhuma Associação Sindical e não existe Comissão de Trabalhadores na empresa da Empregadora.*
- 4. A Trabalhadora não compareceu no estabelecimento comercial da Empregadora a partir do dia 01 de Agosto de 2018, tendo faltado desde então.*
- 5. Contudo, no dia 03 de Agosto de 2018 a Trabalhadora compareceu no estabelecimento comercial onde desempenha as suas funções para comunicar ao Gerente, que ali se encontrava, que estaria ausente durante todo o mês de Agosto, para assistência imprescindível e inadiável a filho menor de 12 anos, tendo para tal apresentado atestado médico, datado de 02 de Agosto de 2018, o qual indica o período de incapacidade/impedimento de 01 de Agosto a 30 de Agosto de 2018.*

6. Não tendo a Empregadora, apesar da extrema necessidade do trabalho da Trabalhadora durante o mês de Agosto, colocado qualquer obstáculo, por considerar as faltas devidamente justificadas
7. Ocorre que, tornou-se do conhecimento da Empregadora, apesar da apresentação do supra referido atestado, que a situação motivadora da justificação da falta não correspondia à realidade.
8. Efetivamente, por mais que uma vez, foi a Trabalhadora avistada pelo Gerente da Empregadora a acompanhar a menor, a quem tinha de ser prestada a assistência inadiável e imprescindível (sublinhado nosso), nas entradas e saídas da
9. Esta situação foi reiterada na quase totalidade dos já decorridos dias úteis do período de incapacidade/impedimento referido no atestado, estando a menor, como é do conhecimento da Trabalhadora, e poderá ser aferido pelos registos de entradas e saídas da menor no estabelecimento infantil referido, desacompanhada da Trabalhadora, em termos médios, desde as 10h e até às 19h dos dias em causa.
10. Ora, tal indicia a falsidade da situação constante do atestado apresentado, sendo que a existir a necessidade de assistência da menor, perante os factos constatados pelo Gerente, a mesma não era imprescindível que fosse prestada pela Trabalhadora, tal como ocorreu.
11. Acrescendo ainda que, os períodos médios diários em que a menor esteve a cargo de terceiros, no estabelecimento infantil referido, foram contínuos e superiores à jornada de trabalho diário da Trabalhadora no estabelecimento da Empregadora.
12. Por tais factos terem sido constatados pelo Sócio-Gerente ..., consideram-se indiciários o bastante para concluir que a Trabalhadora incumpriu o dever de boa-fé a que está sujeita com o vínculo laboral, previsto no art.º 126.º do Código do Trabalho,

13. Tendo prestado falsas declarações relativas à justificação de faltas, o que constitui motivo para justa causa de despedimento nos termos do positivado na alínea f) do n.º 2 do art.º 351.º do Código de Trabalho,

14. O que fez através de apresentação à Empregadora de declaração médica com intuito fraudulento, o que constitui justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 254.º do Código do Trabalho.

15. Com a sua conduta, livre e consciente, a Trabalhadora levou a cabo um comportamento que trouxe graves prejuízos à Empregadora, como infra se demonstrará:

16. A Empregadora explora um estabelecimento comercial numa zona com uma alta densidade de emigrantes, residentes ali apenas pelo mês de Agosto, sendo que o mês em que faltou ao trabalho é o mês com mais movimento no estabelecimento comercial, tornando assim extremamente necessária toda a mão-de-obra que a Empregadora dispõe com os seus trabalhadores

17. Este facto é do pleno conhecimento da Trabalhadora, o que faz com que a sua conduta tenha sido perpetuada apesar de consciente da necessidade que a Empregadora tem do seu trabalho.

18. Tal circunstância não só obrigou a que a Empregadora tenha solicitado aos restantes trabalhadores horas extraordinárias, com os custos que tal implica, como também o facto de ter reduzido ao longo destes dias a produtividade da sua exploração comercial.

19. Efetivamente, o facto de não ter sido possível atender atempadamente todos os clientes, e o tempo de atendimento ter sido prolongado em termos médios pela falta de mão-de-obra da Trabalhadora, levou à insatisfação dos clientes e à consequente redução de vendas, o que se repercutiu na faturação do estabelecimento comercial, que ficou muito aquém do previsto e esperado pela Empregadora no mês em causa.

20. Situação para a qual, como demonstrado, muito contribuiu a conduta da Trabalhadora, de forma culposa e consciente, tendo com isso provocado uma lesão de elevado grau aos interesses da Empregadora.

21. A par das consequências supra descritas, a conduta também gerou a quebra irremediável da confiança da Empregadora na Trabalhadora, a qual, atentas as funções e o facto de estas serem, em certas alturas, desempenhadas sem vigilância da Empregadora, impossibilita a manutenção do vínculo laboral em crise.

22. A conduta da Trabalhadora, que desde já, e até apresentação de prova em contrário, dá-se como ocorrida por ter sido verificada pelo Sócio-Gerente, traduz-se numa violação grave e culposa dos seus deveres laborais, mormente os agir sempre pelos trâmites da boa-fé, previstos no art.º 126.º do Código do Trabalho, os de promover pela produtividade da empresa da Empregadora, previstos na alínea h) do art.º 128.º do mesmo código, entre outros.

23. A par da violação dos seus deveres, a conduta da trabalhadora, tal como mencionado, preenche o tipificado no Código do Trabalho como justa causa de despedimento, e por tal motivo, considerando o grau de culpa grave, o elevado grau das lesões provocadas de forma consciente e a recente conflituosidade demonstrada pela Trabalhadora nas relações conexas com o vínculo laboral,

24. Desde já se comunica à Trabalhadora, com a presente nota de culpa, que é intenção da Empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa, como sanção pela conduta que dá origem à presente, findo o processo disciplinar ora notificado.

25. Mais se informa a Trabalhadora, nos termos do disposto no art.º 354.º do Código do Trabalho, que fica preventivamente suspensa pelo período do presente processo disciplinar, até decisão em contrário, mantendo a Empregadora o pagamento da sua retribuição.

26. Esta violação e os factos supra mencionados, a darem-se como provados, e por serem suficientemente graves, têm como consequência tornar impossível a subsistência da relação laboral, constituindo estes comportamentos, reitera-se, justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 254.º, no n.º 1 e na alínea f) do n.º 2 do art.º 351.º do Código de Trabalho.

27. No entanto, fica a Trabalhadora informada de que dispõe de 10 (dez) dias úteis a contar da notificação da presente nota de culpa para responder à mesma, podendo juntar os documentos ou indicar as diligências probatórias que considere pertinentes para o esclarecimento da verdade, sendo que as mesmas apenas não serão efetuadas caso sejam meramente dilatórias.

28. O presente processo, e todos os elementos que o instruem, poderão ser livremente consultados pela Trabalhadora, ou por quem esta mandate, desde que seja comprovado o respetivo mandato.

29. Para consulta do presente processo disciplinar, e considerando que o mesmo não se encontra nas instalações da Empregadora, tendo esta nomeado instrutor, solicita-se que a intenção de consulta seja comunicada com antecedência mínima de 48h ao instrutor do processo, de forma a tornar possível a sua consulta no estabelecimento da Empregadora, ou em qualquer outro sítio que se venha a acordar entre as partes. (...)"

1.3 A trabalhadora apesar de notificada, não respondeu à nota de culpa.

1.4. A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:

- Nota de culpa;
- Auto de inquirição de testemunha;
- Relatório Final;
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho;
- Carta de Notificação da nota de culpa remetida à trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer

tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades 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.

2.4. 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.

2.5. 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 a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

2.6. 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.

2.7. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador 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, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este 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. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art. 367º do CT.

2.11. 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 se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.12. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado o dever previsto na alínea h), do artigo 128.º do Código do Trabalho, bem como ter violado o dever previsto no n.º 1 do artigo 126.º, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- Violação do dever de proceder de boa fé no cumprimento das suas obrigações
- Dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

2.13. Face à nota de culpa, remetida e notificada à arguida, são-lhe imputados os seguintes comportamentos: apesar de ter apresentado atestado médico para assistência inadiável à sua filha menor, a trabalhadora terá sido vista pelo gerente da entidade empregadora a deixar a menor no estabelecimento escolar, por esta frequentado, cfr. descreve a entidade empregadora na sua nota de culpa: “(...) , por mais que uma vez, foi a Trabalhadora avistada pelo Gerente da Empregadora a acompanhar a menor, a quem tinha de ser prestada a assistência inadiável e imprescindível (sublinhado nosso), nas entradas e saídas da Esta situação foi reiterada na quase totalidade dos já decorridos dias úteis do período de incapacidade/impedimento referido no atestado, estando a menor, (...) no estabelecimento infantil referido, desacompanhada da Trabalhadora, em termos médios, desde as 10h e até às 19h dos dias em causa.

2.14. Alega ainda a entidade empregadora que face ao comportamento da arguida, viu-se aquela obrigada a solicitar aos restantes colaboradores que trabalhassem horas extraordinárias, o que conduziu a um aumento dos custos: “(...) a Empregadora tenha solicitado aos restantes trabalhadores horas extraordinárias, com os custos que tal implica (...)”

2.15. Acusa ainda a entidade empregadora que face à ausência da trabalhadora não foi possível atender os clientes oportunamente, o que gerou insatisfação por parte daqueles e à diminuição das vendas, o que, na perspetiva da entidade empregadora, acabou por se refletir na produtividade da exploração comercial, que ficou muito abaixo do expectável pela entidade empregadora: “(...) não foi possível atender atempadamente todos os clientes, e o tempo de atendimento foi prolongado, em termos médios, pela falta de mão-de-obra da Trabalhadora, o que levou à insatisfação dos clientes e à consequente redução de vendas, o que se repercutiu na faturação do

estabelecimento comercial, que ficou muito aquém do previsto e expectado pela Empregadora no mês em causa (...)"

2.16. Alega ainda a entidade empregadora que a trabalhadora com a sua conduta provocou grave prejuízo aos interesses do empregador: "(...) *Com a sua conduta a Trabalhadora provocou uma lesão de elevado grau aos interesses da Entidade Empregadora. (...)"*

2.17. A trabalhadora arguida não se pronunciou relativamente aos factos de que é acusada e alegados pela entidade empregadora.

2.18. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e devendo as entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.19. Considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, relativamente às declarações prestadas pelo seu gerente, na tomada de declarações, importa referir que esta é uma declaração/alegação genérica, vaga e imprecisa, uma vez que não se encontra devidamente fundamentada, nomeadamente, não são indicados os dias e as horas e as circunstâncias em que tal aconteceram.

2.20. Alega também a entidade empregadora que face ao comportamento da trabalhadora, sofreu graves prejuízos, presumem-se que financeiros, quer tivesse sido pelas horas extraordinárias pagas aos restantes colaboradores

para suprir a ausência da arguida, quer tivesse sido pela redução de vendas, face ao descontentamento dos clientes, causada também, pela ausência e comportamento da arguida, no entanto, a entidade empregadora, se por um lado, não fez juntar qualquer documento que prove os graves prejuízos por esta sofridos, por outro, não nos parece que possa a arguida/trabalhadora ser responsável pelas expectativas de lucro criadas pela entidade empregadora.

2.21. Não cabe ao empregador apenas alegar os factos descritos na nota de culpa, terá de os provar, e, efetivamente, o empregador, não logrou demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.22. Estabelece o n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, que a nota de culpa tem de obedecer a uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida, **sob pena de invalidade do procedimento disciplinar**, e, conseqüentemente, **da ilicitude do despedimento sustentado naqueles mesmos factos** - cfr. n.ºs 1 e 2, alínea a), do artigo 382.º, do Código do Trabalho.

2.23. Em face do exposto e no âmbito do presente processo não se pode concluir, conforme o fez a entidade empregadora, que os factos alegados na nota de culpa se consideram provados, uma vez que não foi junta prova suficiente, ou salvo opinião em contrário, qualquer prova, para a demonstração inequívoca do alegado na nota de culpa, revelando um comportamento da trabalhadora arguida que inviabiliza a manutenção da relação laboral.

2.24. Cabe à entidade empregadora provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar prova que de forma inequívoca demonstrasse tais alegações.

2.25. No entanto, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexos causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

2.26. Com efeito, os factos apurados não permitem dirigir à trabalhadora arguida um juízo de censura que legitime a aplicação de uma sanção disciplinar tão grave como a que foi preconizada pela entidade empregadora, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.27. A situação descrita não pode nem deve implicar automaticamente justa causa de despedimento da trabalhadora, por violação das alíneas a) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, tanto mais que existe presunção de inexistência de justa causa quando se trate de despedimento de trabalhadora puérpera, sendo necessário que se verifiquem os requisitos da justa causa, ou seja, é necessário demonstrar o comportamento culposos da trabalhadora, ponderando a intensidade da culpa (negligente ou dolosa) e aferindo o grau da sua gravidade e consequências decorrentes dos deveres laborais infringidos, de acordo com critérios de adequabilidade e proporcionalidade. Apenas os comportamentos doloso e de gravidade elevada, violador de deveres decorrentes da sua relação laboral e que afetem os interesses da entidade empregadora ou da sua produtividade, inviabilizam a manutenção da relação de trabalho.

2.28. Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

2.29. Com efeito, não se tendo provado que a trabalhadora arguida violou o dever previsto na alínea h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho – Dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, não sendo claro o circunstancialismo que motivou tal comportamento, é de convir que a infração cometida não é de molde a quebrar irremediavelmente a relação de confiança que a natureza da relação de trabalho pressupõe.

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**, não configurando os factos apurados um comportamento integrador de justa causa de despedimento.

2.31. Afigura-se que **a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes,**

como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.32. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (puérpera), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

2.33. Face a todo o exposto a **entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.**

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, **a CITE opõe-se** ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA E COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO

**COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
DE PORTUGAL, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

“Declaração de Voto

Parecer n.º 2644-DL/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.”