

PARECER N.º 302/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é 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 1938 – DG/2019

I – OBJETO

1.1. Em 10.05.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida

1.2. A entidade empregadora junta ao processo documentos intitulados Nota de Culpa e Processo Disciplinar, ambos com data de 17/04/2019, cuja leitura indica que o documento designado como Processo Disciplinar corresponde à nota de culpa por conter os elementos que integram a nota de culpa, sendo este documento que se irá ter em conta nos termos e para os efeitos do artigo 353º do Código do Trabalho, sem prejuízo da análise do documento identificado como nota de culpa, por mera cautela, e cuja reprodução se segue infra.

“Processo Disciplinar

(Art. 329º)

A 04 de março de 2019 a Gerência da ... nomeou (...) Sócio Gerente, instrutor do processo disciplinar a elaborar relativo à colaboradora (...).

O que faz nos seguintes termos e fundamentos:

1º

A arguida, (...) exerce sob a Gerência da ... a função correspondente à categoria profissional de Ajudante de Lar.

2º

Foram recebidas três ocorrências/participações de três colaboradoras que referiram o seguinte:

1- Ocorrência pela colaboradora (...) referindo que:

- “Porque se choca trabalhando com a colaboradora (...), porque esta refere que é melhor trabalhadora que a colega, chegando ao ponto de confiscar o “ que eu estava a fazer e não tem qualquer abertura à minha opinião”, e que esta se assume como chefe e não colabora nas tarefas que lhe competem.

Esta ocorrência refere-se durante o turno da noite de 16/11/2018 e outras datas, mas que este tipo de comportamento se manifesta sempre que estão juntas de turno.

Artº 351º nº2 Alínea b)c).

2- Ocorrência pela colaboradora (...) referindo que:

- A colaboradora (...) tem um comportamento extremamente incoerente com a organização que Instituição solicita.

Refere não se sentir bem-fazer noites com ela, que esta a chama o tempo todo achando-se dona da casa. Refere também que por diversas vezes tem um comportamento de maneira errada, fala alto, não gosta de fazer a troca das fraldas corretamente.

Passar a noite a trabalhar com ela é praticamente um fardo. Esta ocorrência refere-se aos turnos das noites, 06/09/2018, 08/09/2018 e 10/09/2018 e noutros turnos continuamente.

Artº 351º nº2 Alínea b)c).

3- Ocorrência pela colaboradora (...) que exerce a função de chefia, referindo que :

- A (...) levanta questões na troca das fraldas durante a noite, tudo isto referido pelas colegas que fazem noite com esta, situação esta que se torna prejudicial para o bem estar dos utentes.

Mais refere que a colaboradora (...) não respeita a hierarquia e quer fazer o trabalho a seu modo não obedecendo às determinações que lhe são dadas e por vezes com comportamentos algo violentos. Esta participação reporta se a 21/10/2018.

Artº 351º nº2 Alínea a).

No dia 11/01/19, encontrando-se a arguida no turno da tarde, foi fazer o seu descanso no quarto de um residente, contrariando as normas existentes do respeito pela privacidade do residente, situação esta que obrigou a Gerência a criar uma circular (15/01/2019) a fim de relembrar a conduta Ética que se traduz no respeito de privacidade por cada residente.

4º

No dia 18/2/19 a arguida conflituou com a cozinheira (colaboradora do outsourcing) o que originou que esta se tenha despedido da sua empresa (...). Os conflitos com as cozinheiras são permanentes e sempre relativo à sua refeição, a cuja refeição não tem direito porque a ... paga o subsídio de refeição e paga a mesma à (...) (Outsourcing).

5º

A 25/2/19, no período da tarde eclodiu uma nova discussão da arguida com outra colega, tendo sido chamada à gerência a fim de mais uma vez esclarecer este novo conflito e é-lhe referido que tem uma semana para conseguir alterar o seu comportamento de conflito permanente, tendo reagido desta forma:

- Eu não consigo mudar e o melhor é ir-me embora! Foi insistido com a arguida que pensasse durante uma semana, mas voltou a insistir que não, que não tinha condições de continuar a trabalhar porque não iria conseguir mudar, tendo-lhe sido referido que se iria solicitar ao contabilista que fizesse uma simulação para uma revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo.

6º

A 28/2/19 foi-lhe apresentado as condições pecuniárias tendo referido que tinha de apresentar ao marido as condições propostas.

No dia seguinte informa via telefone que não aceitava as condições propostas e passa o telefone ao marido (depois de insistentemente lhe ter sido dito que o marido não era funcionário da empresa) e este de forma indelicada refere que o queremos é meter-lhe medo e que já fizemos o mesmo com outras funcionárias!

Como não despedimos nenhuma colaboradora, esta referência a despedimentos só poderá ter partido da (...), que mentiu face à Instituição o que traduz comportamento lesivo e desrespeitoso relativo ao seu local de trabalho.

Artº 351º nº2 Alínea i).

7º

Devido à gravidade dos factos ocorridos, tem a Entidade patronal o direito de exercer a ação disciplinar relativo à referida, conforme art.º 329º e outros do Código do Trabalho. Por isso, é sua intenção proceder à aplicação de sanção disciplinar à arguida, adequada e em conformidade com a avaliação, após a recolha de todos os factos e conforme art.º 355º do Código de Trabalho, conclui despedimento com justa causa.

Mais se informa que estará ao seu dispor a consulta do Processo Disciplinar e de que dispõe de 10 dias úteis para responder ao mesmo.

NOTA: Este documento foi enviado em carta registada e com aviso de receção.

... , de 17 Abril de 2019

(...)"

"Nota de Culpa

A 04 de março de 2019 foi-lhe elaborada um ato de processo disciplinar e concluído o mesmo, após avaliação de todas as informações recolhidas pelo Instrutor do processo nomeado sócio gerente (...).

Face à avaliação dos dados recolhidos foi determinada a aplicação de sanção abaixo determinada porque;

1º

Ficou provado que a colaboradora (...) é geradora de mau estar com as colegas (com praticamente todas), porque foram efetuadas queixas verbais assiduamente, além das efetuadas por participação escrita.

2º

Que a sua prática de trabalho é autoritária, pouco consensual e manifestamente prejudicial na sua ação de cuidadora, com reflexos negativos no cuidar do cliente.

3º

Que o seu código de conduta é manifestamente indisciplinado, não aceitando ou reconhecendo a hierarquização determinada pela empresa.

4º

Que assumiu uma conduta não conducente com o respeito que é devido para com o cliente, invadindo o seu espaço e privacidade, contrariando as normas instituídas pela Instituição.

5º

Que os incidentes referidos foram lesivos para esta Instituição, gerando um ambiente de indisciplina, criando instabilidade entre restantes colaboradoras e conseqüentes atos de indisciplina prováveis, com relações interpessoais negativas.

6º

Que apesar de várias intervenções da gerência, ao longo do tempo de contrato da arguida, a gestora (...), Psicóloga de profissão, tentou mediar e gerir os conflitos originados pela arguida com as suas colegas e essencialmente com os quadros de chefia. Esta manteve um permanente desafio, com baixa tolerância à frustração por não poder fazer o que quer e como quer, quer no relativo às colegas, mas mais agudizado em relação à autoridade e regras.

Sanções de acordo com o Código de trabalho Art.º n.º351º alíneas a); c); d); i).

- Despedimento com justa causa.

(...)"

1.3. Do processo consta que a 22/04/2019 a trabalhadora consultou o processo, não tendo apresentado resposta, não obstante a falta de comprovativo desse facto, bem como dos comprovativos do envio da receção da nota de culpa.

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

- a) Participação de três trabalhadoras- duas com a mesma função da trabalhadora arguida e uma da encarregada, apresentada em 21/10/2018, 17/12/2018 e 26/02/2019, respetivamente;
- b) Cópia da circular 1/2019, emitida em 15/01/2019;
- c) Processo Disciplinar;
- d) Nota de culpa;
- f) Ofício remetido à trabalhadora arguida;

f) Cópia do certificado de incapacidade temporária, por motivo de gravidez de risco clínico, datado de 03/05/2019.

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 ¹do 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 Directiva 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 actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do*

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa 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 adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade 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 protecção 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 protecção 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 ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

- 2.5. Importa ainda salientar que, no 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 objecto 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 infracções 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 carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes ²(artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

² O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.

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

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

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

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

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

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

É dizer, em suma:

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

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

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: "*(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes - intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível."

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): "*Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culpososo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial

significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção – cfr. Artigo 367.º do CT.(...)”.

2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida dos comportamentos que se subsumem ao disposto nas alíneas a), b) c) e i) do nº 2 do artigo 351º do CT.

2.11.1. Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

- a) Gera mau estar com as colegas, tendo sido efetuadas queixas verbais constantes e participações escritas;
- b) Assume-se como chefe e não colabora nas tarefas que lhe competem, executando o trabalho de forma incorreta;
- c) Não respeita a hierarquia, não obedecendo às determinações que lhe são dadas e por vezes com comportamentos algo violentos;
- d) Não respeita as normas existentes relativas ao respeito pela privacidade do utente;

2.11.2. A trabalhadora arguida não apresentou resposta à nota de culpa, embora inexista no processo elementos comprovativos da notificação da nota de culpa à trabalhadora arguida, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 355º do CT.

2.11.3. Analisado o processo disciplinar e, em particular a nota de culpa, conclui-se que os factos descritos não representam uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida, verificando-se a inexistência de elementos fundamentais como: a indicação de datas e local em que os factos ocorreram; a identificação das pessoas envolvidas - colegas ou utentes/residentes da entidade empregadora ou outros com quem a empregadora possua relações de trabalho; a narração concreta e detalhada dos factos integradores da infracção disciplinar, a recolha de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem os factos alegados, bem como a indicação dos danos ou prejuízos que tais factos causaram à entidade empregadora.

2.11.4- Antes, constituem acusações vagas e genéricas, em oposição ao disposto no nº 1 do artigo 353º do Código do Trabalho, que impõe uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida na nota de culpa, o que ao abrigo das disposições conjugadas do nº 1 e da alínea a) do nº 2, do artigo 382º do Código do Trabalho, poderá invalidar o procedimento disciplinar.

2.11.5- Cabendo à entidade empregadora provar o alegado comportamento culposo 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. Todavia, apenas apresenta três participações, por parte de 3 trabalhadoras, cujo teor se mostra insuficiente quanto a factos circunstanciados e indiciadores de violação dos seus deveres profissionais, bem como uma circular com normas procedimentais para protecção da privacidade dos utentes, cuja data é posterior a uma alegada violação da privacidade de uma utente por parte da trabalhadora arguida, desconhecendo-se as circunstâncias de modo, lugar e tempo em que ocorreu a eventual infracção, bem como a identificação da utente/residente. As restantes alegações integradoras de eventuais infracções disciplinares, para além de não conterem as circunstâncias de tempo, modo e lugar não são acompanhadas de qualquer elemento de prova que sustente o alegado.

- 2.11.6.** Na verdade, 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.
- 2.11.7.** A situação descrita não pode nem deve implicar automaticamente justa causa de despedimento da trabalhadora, por violação das alíneas a), c), d) e i) 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 grávida, 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 dolosos e de gravidade elevada, violadores 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.
- 2.11.8.** 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.
- 2.11.9.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento, atenta a regra da proporcionalidade contida no normativo previsto no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, não configurando os factos apurados um comportamento integrador de justa causa de despedimento.
- 2.11.10.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), 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.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida 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 grávida, ..., promovido pela sociedade " ... "

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA

A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

"A CTP vota contra o presente parecer por entender que não existem indícios de discriminação.

Finalmente, entendemos, ainda que o parecer da CITE não pode refletir qualquer conclusão quanto à irregularidade/legalidade do despedimento, sendo esta uma competência dos tribunais de trabalho."