

PARECER N.º 60/CITE/2020

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.
Processo n.º 120 – DG/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.01.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., assistente administrativa na empresa ...
- 1.2. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa acompanhada de comprovativos da notificação da nota de culpa, realizada de forma presencial a 25.11.2019, nos termos que se transcrevem:

“NOTA DE CULPA

... (...) deduz contra a Assistente Administrativa (Grau 7) ... a seguinte **NOTA DE CULPA**:

1. A ... [a seguir designada de ...] é uma sociedade comercial que tem por objecto a «instalação e exploração de laboratórios de metrologia dimensional para prestação de serviços de medição nas indústrias; venda e instalação de sistemas de metrologia nas empresas; manutenção de equipamentos e formação dos utilizadores dos sistemas de metrologia; actividades de ensaios e análises técnicas; outras actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; agentes do comércio por grosso de máquinas e equipamento industrial».
2. Um dos serviços prestados/comercializados pela empresa, reservado a clientes com contrato de manutenção em vigor, consiste no acesso a um suporte que é prestado através de uma plataforma, onde são gerados "tickets" (questões), as quais são reencaminhadas para um dos

técnicos, em função das questões colocadas (que podem ser relativas ao software, hardware, etc.).

3. A Entidade Patronal sempre incutiu em todos os trabalhadores da empresa a necessidade de cumprir com os procedimentos, nomeadamente ao nível da celeridade na resposta a todas as questões colocadas por clientes ou potenciais clientes.
4. A responsável por recepcionar os tickets e dar-lhes o devido seguimento, quer seja reencaminhando as questões para o técnico responsável, relativamente às empresas com contrato de manutenção, quer seja informando que é necessário um contrato de manutenção, enviando proposta de orçamento para o efeito, é a Assistente Operacional ...
5. Em cinco de Junho de 2019, a empresa ... submeteu na plataforma um pedido de suporte.
6. Nesse mesmo dia, a trabalhadora (...) respondeu a esse pedido, esclarecendo que o acesso ao suporte estava condicionado à subscrição de um contrato de manutenção, indicando ainda que enviaria um e-mail com proposta de orçamento.
7. Em onze de Junho de 2019, a trabalhadora (...) alterou o estado do "ticket" da ... de "open" para "resolved".
8. A trabalhadora sabia que só há lugar a essa alteração quando o assunto/pedido se encontra devidamente tratado.
9. No dia vinte e quatro de Setembro de dois mil e dezanove, a Técnica Comercial ... enviou ao ... e à Assistente Administrativa ... um e-mail do seguinte teor: "Caros, A ... submeteu este pedido de assistência para o qual não obtive resposta. Por favor averiguem o que se terá passado". Este e-mail foi acompanhado do e-mail da ..., datado de cinco de Junho de dois mil e dezanove, com o referido pedido de assistência.
10. No dia seguinte, vinte e cinco de Setembro de dois mil e dezanove, pelas doze horas e quatro minutos, a ... enviou ao ..., à ... e ao ... um e-mail, relatando diversas situações relacionadas com a omissão de resposta ao nível do suporte às empresas ... e à
11. Nesse e-mail foram pela ... relatadas também outras ocorrências (falta de resposta) a pedidos das empresas ..., ... e ...
12. Na sequência dessa troca de e-mails, em vinte e cinco de Setembro de 2019, o ... interpelou a trabalhadora ... relativamente à ausência de resposta ao pedido da ...

13. A trabalhadora ... respondeu à interpelação afirmando que enviou, em doze de Junho de dois mil e dezanove, à ... um e-mail acompanhado de uma proposta de "Contrato de Manutenção" (Orçamento 297- PT-2019).
14. A ... foi, nesse mesmo dia vinte e cinco de Setembro de dois mil e dezanove, telefonicamente contactada duas vezes, negando a recepção de qualquer e-mail.
15. Foi recuperada uma cópia de segurança da base de dados, a qual demonstrou que, em doze de Junho de dois mil e dezanove, nenhum e-mail foi enviado pela trabalhadora ... à ...
16. O Orçamento ... corresponde a uma proposta apresentada à ... e não à ...
17. A trabalhadora ... enviou um e-mail, em vinte e nove de Setembro de dois mil e dezanove, comprometendo-se a esclarecer a situação na reunião do dia seguinte.
18. A trabalhadora ..., na reunião diária do dia trinta de Setembro de dois mil e dezanove, perante o ... e o ..., assumiu a falsificação do e-mail e do orçamento.
19. Recusou-se, porém, a prestar naquele momento quaisquer esclarecimentos adicionais.
20. A trabalhadora apresentou, no dia sete de Outubro de dois mil e dezanove, um certificado de incapacidade temporária.
21. Em virtude dessa incapacidade, que se mantém, a trabalhadora não regressou ao trabalho.
22. A trabalhadora ... falsificou o e-mail, datado de doze de Junho de 2019, que reencaminhou ao Sócio-Gerente da sua Entidade Patronal.
23. A trabalhadora ... falsificou o orçamento da ... com o número ...
24. A trabalhadora ... demorou mais de uma semana a enviar a resposta a um pedido urgente de orçamento formulado pela ... em 01/07/2019.
25. Essa demora levou a que a ... não voltasse a solicitar orçamentos à ...
26. A trabalhadora ... demorou meses responder a dois pedidos de orçamento da ..., ambos de 11/07/2019.
27. Orçamentos que só foram enviados em Setembro de 2019, após insistência da ...
28. A trabalhadora ... não enviou resposta a um pedido de orçamento da ... datado de 03/07/2019.

29. *A ..., em face dessa demora (ausência de resposta), adjudicou o serviço a outra empresa.*
30. *A trabalhadora ... sabia que o estado do ticket do pedido da ... deveria manter-se "open" até ao envio da proposta de orçamento.*
31. *A trabalhadora alterou esse estado, bem sabendo que não enviara qualquer proposta ao cliente e que essa alteração importaria o arquivamento do pedido de suporte, sem que tivesse havido a resolução do problema suscitado pela ...*
32. *Com a sua conduta, descrita nos artigos que antecedem, a trabalhadora ... infligiu constrangimentos e dificuldades em diversas empresas clientes da ..., causando desta forma perda de potencial negócio para a ... e prejudicando o seu posicionamento no mercado.*
33. *Em face da omissão da trabalhadora ... nos pedidos de suporte/serviços submetidos por diversas empresas, vários clientes da ... deixaram de solicitar-lhe orçamentos e contrataram os serviços de empresas concorrentes.*
34. *Com esse seu comportamento, a trabalhadora ... colocou em causa a solidez da ..., bem como o bom nome e a reputação que granjearam nos últimos anos.*
35. *Gerando elevados prejuízos, cuja dimensão está ainda a ser apurada.*
36. *A trabalhadora ... sabia que a ausência de resposta geraria, como gerou, grande suspeição relativamente à competência da ..., levando ao descrédito dos produtos que a empresa comercializa e, conseqüentemente, ao descrédito da própria empresa.*
37. *Sabia também que esses comportamentos maculariam, como macularam, a confiança que os clientes da ... depositaram nesta empresa e que essa confiança é resultado de anos de trabalho, dada a enorme concorrência que se verifica neste sector.*
38. *A trabalhadora ... sabia do relevo que a ..., bem como das empresas que integram o mesmo grupo empresarial, tem para a sua Entidade Patronal, pelo que a ausência a um pedido de suporte geraria elevados prejuízos.*
39. *Sabia a trabalhadora que ao falsificar um e-mail e um orçamento, afirmando serem documentos legítimos, remetidos à ..., geraria uma grave suspeição e perda de confiança entre aquela empresa e a sua entidade patronal.*

40. A trabalhadora, até ao momento, não demonstrou arrependimento pelos comportamentos adoptados.

41. Os comportamentos do J. da ... descritos nos artigos que antecedem, pela sua gravidade e consequências, tomam imediatamente impossível a subsistência do seu contrato de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do preceituado nos n.ºs 1 e 2, alíneas a), d) e e), do art. 351.º do Código do Trabalho.

(...)"

1.2. A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 25/11/2019 e remeteu resposta, em 09/12/2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

RESPOSTA À NOTA DE CULPA

..., trabalhadora da Arguente ..., Arguida no procedimento disciplinar de que foi notificada no passado dia 25 de novembro, com intenção de despedimento, vem, através de mandatário constituido apresentar a sua defesa através da presente resposta à nota de culpa.

A- Da Inexistência de antecedentes disciplinares da trabalhadora Arguida:

1. A trabalhadora arguida sempre respeitou os sócios gerentes da Arguente com respeito e educação.

2. Cumpre o serviço com assiduidade e pontualidade.

3. Realiza as tarefas que lhe são confiadas com o zelo e diligência possíveis.

4. Sempre deu o seu melhor pela empresa.

5. *Até à instauração do presente procedimento disciplinar nunca a trabalhadora foi acusada ou sancionada por qualquer infração.*
6. *Motivo pelo qual a trabalhadora arguida não tem antecedentes disciplinares.*
7. *Pelo que, não tendo antecedentes disciplinares é a trabalhadora arguida primária.*
8. *Facto que deverá ser relevado e tido em conta no presente procedimento disciplinar.*

B- DA DEFESA

9. *A trabalhadora arguida aceita o alegado no n.º 1.º da douda nota de culpa.*
10. *No que concerne ao vertido nos artigos 2.º e 4.º da nota de culpa, a trabalhadora arguida esclarece que lhe está cometido o exercício das seguintes funções:*

- *Assistente Administrativa;*
- *Assistente Operacional (Dep. De ..., Dep. De Software, Laboratório e Comercial Interno), onde incorpora o suporte técnico a clientes.*
- *Telefonista;*
- *Responsável Logística;*
- *Gestão dos serviços externos de Segurança e Saúde no trabalho;*
- *Gestão de Documentação em plataformas de clientes;*
- *Controlo de Frota Automóvel;*
- *Responsável por gestão dos serviços externos de limpeza das instalações;*

11. *Pelas funções desempenhadas tem como responsabilidade a gestão operacional do seguinte corpo técnico:*
 - a) *Departamento de assistência Técnica -...- 3 técnicos;*
 - b) *Departamento de software- 1 técnico;*
 - c) *Laboratório de medição- 4 técnicos;*
 - d) *Comercial Interno - 1 técnico*
 - e) *Empresa ... (desde junho de 2019)- 3 técnicos,*

12. *Sobre o alegado no item 3 da nota de culpa, a trabalhadora sempre teve consciência da necessidade de um serviço célere e assertivo.*
13. *A demonstrá-lo está o facto de ter alertado, amiúde e por diversas vezes o Gerente ... que a carga de trabalho e a diversidade de funções pelas quais a trabalhadora arguida era responsável era excessiva e comprometia um perfeito desempenho.*
14. *A trabalhadora arguida nada tem a opor ao alegado nos artigos 5, 6 e 7 da nota de culpa, com o esclarecimento de que efetivamente em onze de junho de 2019 a proposta de orçamento elaborada pela trabalhadora arguida estava executada.*
15. *O que aconteceu foi que a trabalhadora em vez de enviar o email para o cliente, enviou-o para si própria, como veio mais tarde a confirmar.*
16. *Sobre a gravidade deste lapso, interessa reter que a trabalhadora arguida tem à sua responsabilidade a gestão de 5 contas de e-mail a saber: ...; ...; ...; ...; e ..., nos quais até 29/09/2019, foram contabilizados mais de 44.000 emails.*
17. *A trabalhadora arguida, quando alterou o estado do "ticket" da ... de "open" para "resolved", estava convicta que assim era.*
18. *Por isso, a trabalhadora arguida ao ver o email referido no item 9 da nota de culpa, ligou de imediato para a Técnica Comercial ... para tentar perceber o que se passara e qual era o ponto da situação, a qual de imediato lhe respondeu que o Cliente do que verdadeiramente se queixou e explicou foi que nunca se conseguiu adaptar ao software instalado ao final de 2 anos.*
19. *Quanto ao alegado no artigo 10 e 11 da nota de culpa, além do já alegado no item anterior, as solicitações dos clientes aí referidos foram encaminhadas para os Técnicos Responsáveis para sua análise, conforme e-mails de:*
- 11 de julho de 2019 enviado para ... e ...;*
 - 5 de julho de 2019, enviado para ..., com conhecimento de ... e ...;*
 - 3 de julho de 2019, enviado para ... com conhecimento a ...*

20. *No que diz respeito às acusações contidas nos artigos 12 a 15, com vista a esclarecer o assunto perante o Gerente ..., que entretanto dirigiu um e-mail no dia 25 de setembro à Técnica Comercial ..., ao Responsável do Produto Eng. ... e à trabalhadora arguida, exigindo-lhe explicações, esta pesquisou nos 44.000 emails que tinha nas suas 5 caixas de correio, o email que estaria em falta, e constatou que, por lapso, encaminhou internamente um e-mail errado à qual anexou a proposta correta da ...*
21. *No que concerne ao alegado no artigo 16 da nota de culpa, pode acontecer como certamente aconteceu uma situação de duplicação da numeração do orçamento devido a erros no arquivo e armazenamento do OneDrive, o que não é a primeira vez que acontece.*
22. *Pois, já foram encontradas por diversas vezes a falta de documentos/informação e noutras a sua réplica.*
23. *Efetivamente, a trabalhadora arguida comprometeu-se a esclarecer a situação como era seu dever.*
24. *No entanto, ao contrário do alegado no artigo 18.º da acusação, em momento algum assumiu a falsificação do e-mail e do orçamento, como aí vem referido.*
25. *E, assumiu que por lapso encaminhou internamente um e-mail errado à qual anexou a proposta correta da ..., como já exposto no item 20 desta resposta.*
26. *E, no que tange à acusação contida no item 23 da nota de culpa, trata-se de uma situação de duplicação da numeração do orçamento devido a erros no arquivo e armazenamento do OneDrive.*
27. *É verdade que a trabalhadora apresentou em sete de outubro de 2019 um certificado de incapacidade temporária, face à pressão diária sentida desde setembro de 2019, agravada com os episódios de coacção e intimidação vividos na reunião do dia 04/10/2019.*

28. *Com efeito, ficou de tal forma afetada psicologicamente que colocou em causa o seu bem-estar físico e da criança que transporta na barriga, continuando de baixa médica por gravidez de risco.*
29. *Como acima esclarecido a trabalhadora arguida não falsificou o e-mail de 12 de junho, nem falsificou o orçamento da ...*
30. *Sobre o alegado no artigo 24 da nota de culpa cumpre esclarecer que a solicitação do cliente foi no dia 01/07/2019 com resposta a 05/07/2019, conforme e-mails de 1 de julho de 2019 enviado por ... e de 5 de julho enviado pela trabalhadora arguida para ... com conhecimento de ... e ...*
31. *Cumpre ainda referir que o orçamento é realizado com base num Excel feito pelo técnico de laboratório, ficando por isso sujeito à disponibilidade do técnico e do cliente quando se verifica a necessidade de algum esclarecimento adicional.*
32. *E só depois da análise técnica é possível a execução do ficheiro.*
33. *No que concerne à acusação contida no artigo 25 da nota de culpa, a trabalhadora arguida desconhece a veracidade do que é alegado, contudo, as solicitações dos clientes são feitas mediante a sua necessidade, não existindo nenhum período obrigatório ou que sirva como regra para essa necessidade.*
34. *No que diz respeito ao alegado nos artigos 26 e 27, os pedidos do Cliente foram enviados para os técnicos de laboratório no mesmo dia da sua receção, conforme e-mail de 11 de julho de 2019, recebido às 14:30 e reencaminhado para os técnicos às 15:17, sem resposta na altura.*
35. *Também o pedido de orçamento da empresa ..., alegado nos artigos 28 e 29 da nota de culpa, foi encaminhado no dia 03/07/2019, dia da receção da solicitação do cliente, para o Product Manager de ... tal como para o responsável do Departamento de ..., e não obteve qualquer resposta por parte dos técnicos*
36. *Sobre o alegado no artigo 30 da nota de culpa reforça-se que ao fazer a alteração do ticket, e prova confirmatório que foi realizado um orçamento e se*

procedeu ao envio, pode ter ocorrido um erro de envio o qual não pode ser assumido como ato intencional e/ou malicioso.

37. Sobre o alegado nos artigos 32 a 37 da nota de culpa, a trabalhadora arguida refuta que seja por sua causa que a arguente esteja a perder o potencial de negócio, mais não seja, basta atender ao e-mail que o Engenheiro ... enviou para o gerente ..., para a Técnica Comercial ... e para a trabalhadora arguida em 25 de setembro de 2019 às 21:14.

38. Acresce que, devido à excessiva atribuição de tarefas, e pressão psicológica e intimidatória diária exercida sobre a trabalhadora arguida, em especial desde que foi conhecida a segunda gravidez, podem ter ocorrido erros na sua atividade profissional.

39. No entanto, em momento algum foi a intenção da trabalhadora prejudicar a empresa ..., pois foi um projeto que com orgulho ajudou a conceber.

40. Fazendo parte da equipa da ..., a luta diária para concretizar todas as solicitações recebidas exigiu da trabalhadora arguida todos os esforços possíveis, que implicou trabalhar diariamente para além do seu período normal de trabalho, tal como reforçar com trabalho a partir de casa nos períodos de fim de semana.

41. Na reunião diária do dia trinta de setembro de dois mil e dezanove, o Gerente ... afirmou ser conhecedor das possíveis falhas com os clientes antes de serem reportados pelo comercial.

42. Deu a conhecer o facto de ele próprio enviar "cirurgicamente" a Técnica Comercial apenas em setembro de dois mil e dezanove para apurar mais detalhes.

43. Parece assim, que o Gerente ... passou a estar mais preocupado em encontrar falhas no desempenho da trabalhadora arguida do que em resolver os possíveis constrangimentos com os clientes.

44. Quanto à empresa ... bem como o grupo ... mereceram desde sempre o cuidado que o cliente ... exigia.

45. O contacto com este cliente manteve-se, dentro da rotina normal de clientes, onde o próprio contactou a ... por telefone no dia 13/06/2019 para averiguar questões técnicas onde foi encaminhada a mensagem por email no dia seguinte para o Gerente ... e Eng. ...: **"Ontem o ... da ..., ligou a perguntar se seria possível transferir o programa de "captabilidade" que está na ... para o equipamento na ... Aguardo as vossas indicações"**.
46. A mesma empresa foi contactada pela trabalhadora no dia 12/09/2019 com o envio da proposta para Manutenção, Ajuste e Calibração do equipamento de medição tridimensional.
47. Pelo que se pode apurar que o contacto com o cliente era corrente de acordo com a rotina dos clientes da ..., sem que existisse algum reparo de insatisfação até essa data.
48. Nunca esteve nas intenções da colaboradora causar algum prejuízo ou mora à empresa ..., pois foi um projeto que abraçou desde o início como se de um projeto próprio se tratasse.
49. Devido à excessiva atribuição de tarefas, a colaboradora reconhece a possibilidade de ocorrerem erros na sua atividade profissional.
50. Por todo o exposto a sanção capital de despedimento é desproporcionada à culpa e gravidade do comportamento da trabalhadora arguida.
51. Com efeito, a manter-se e concretizar-se a intenção de despedimento, o mesmo é consequência de a trabalhadora arguida ter comunicado o seu estado de gravidez, que, entretanto, evoluiu para gravidez de risco.
52. Na verdade, os factos alegados não se subsumem a qualquer comportamento da Trabalhadora Arguida de desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos.

53. *Tão pouco a qualquer provocação repetida de conflitos com trabalhadores da instituição.*
54. *Bem como não revela desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das suas obrigações inerentes ao exercício do cargo a que está afeta.*
55. *Nem lesou interesses patrimoniais sérios da empresa.*
56. *Não sendo por isso causa para despedimento com justa causa. Com efeito.*
57. *Destarte, improcede integralmente, por absoluta ausência de fundamento de facto e de direito, a intenção de despedimento consubstanciada no presente procedimento disciplinar.*
58. *A noção de justa causa de despedimento está prevista no art. 351.º n.º 1 do Código de Trabalho (C.T.) como o "comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho."*
59. *Sendo necessário, por imprescindível, avaliar a justa causa "no quadro de gestão da empresa, grau de lesão dos interesses do empregador, carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes" conforme o disposto no n.º 3, do art.º 351.º do Código do Trabalho.*
60. *Fluí da Lei que só nos casos culposos e particularmente graves seja admissível o despedimento do trabalhador.*
61. *Do sentido genérico de justa causa concorrem três elementos essenciais, a saber:*
- *elemento subjectivo - traduzido num comportamento culposo e grave do trabalhador por acção ou omissão;*
 - *elemento objectivo - que se traduz numa situação de impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho;*

- um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

62. Porém, tanto a culpa como a gravidade do comportamento (em si mesmo e nas consequências) e o decorrente juízo de prognose da aludida impossibilidade estruturam-se em critérios objetivos e de razoabilidade de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de um empregador normal em face das circunstâncias de cada caso concreto.

63. E na apreciação da justa causa- em caso concreto- analisar-se-á o comportamento do trabalhador no quadro da gestão da empresa, tendo em conta os danos resultantes da conduta censurada, os serviços prestados pelo trabalhador, a respectiva antiguidade na empresa, sem olvidar, os antecedentes disciplinares e demais circunstancialismos que no caso se mostrem relevantes.

64. A justa causa traduz-se, assim, numa situação de impossibilidade prática, de inexigibilidade no confronto de interesses opostos das partes - essencialmente o da urgência da desvinculação do empregador e o da conservação do vínculo por banda do trabalhador.

65. E de tal sorte, que face à perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsivo ou rescisório que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso medidas conservatórias ou correctivas.

66. A impossibilidade (prática) de manutenção do vínculo laboral existirá sempre quando se consubstancie uma situação de quebra absoluta ou abalo profundo da relação de confiança entre o trabalhador e o empregador, tornando inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo, o que sucederá sempre que a ruptura da relação laboral seja irremediável, na medida em que nenhuma outra sanção seja susceptível de sanar a crise contratual aberta por aquele comportamento culposos.

67. O que, por tudo o já exposto não é o caso.

68. *Na verdade, o comportamento de que a arguida vem acusada, são situações que acontecem no dia a dia.*

69. *As consequências de tal comportamento no que toca à trabalhadora arguida, não são relevantes.*

70. *A trabalhadora arguida sempre vestiu a camisola pela empresa e não há nenhum cliente que tenha queixa do seu trabalho.*

Termos em que

Deve o presente processo disciplinar ser mandado arquivar, sem quaisquer consequências para a trabalhadora arguida, ou se assim não se entender, deverá ser aplicada uma sanção que não pode ir além da advertência.

Requer-se:

A junção do registo das sanções disciplinares da trabalhadora arguida.

(...)"

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

- a) Cópia do auto de notícia, com a data de 19/11/2019, a fls. 6;
- b) Cópia de e-mail datado de 24/09/2019, de ..., Técnica Comercial, a fls. 8;
- c) Cópia de e-mail datado de 25/09/2019, de ..., Técnica Comercial, a fls. 10;
- d) Cópia de e-mails datados de 25 e 29/09/2019, de ..., gerente para o sócio e trabalhadora arguida, a fls. 13;
- e) Cópia de e-mail de 25/09/2019, da trabalhadora arguida para o gerente, com e-mail de 12/06/2019, remetido à ..., a fls. 15, 22;
- f) Cópia do orçamento dirigido à ..., com a data de 12/06/2019, a fls. 20;
- g) Cópia do orçamento dirigido à ..., com a data de 12/06/2019, aceitação orçamento e envio de fatura, a fls. 24 a 27;
- h) Cópia da decisão de abertura de procedimento disciplinar com nomeação de instrutora, com a data de 19/11/2019, a fls. 28;

- i) Cópia do auto de declarações de ..., com data de 19/11/2019, a fls. 29;
- j) Cópia do auto de declarações de ..., com data de 19/11/2019, a fls. 31;
- l) Cópia do auto de declarações de ..., com a data de 19/11/2019, a fls. 35;
- m) Cópia da nota de culpa, a fls. 39;
- n) Cópia da notificação da nota de culpa para a trabalhadora arguida, com a data de 22/11/2019, a fls. 44;
- o) Cópia da cota relativa à junção dos comprovativos da tentativa de notificação pessoal da trabalhadora arguida e respectivos comprovativos, a fls. 45 a 48;
- p) Cópia da notificação pessoal da trabalhadora arguida, a fls. 49;
- q) Cópia da resposta à nota de culpa da trabalhadora arguida, a fls. 58;
- r) Cópia da procuração do mandatário da trabalhadora arguida, a fls. 74;
- s) Cópia do envelope remetido à entidade empregadora com resposta à nota de culpa, a fls. 76;
- t) Cópia do pedido de registo disciplinar da trabalhadora, a fls. 78;
- u) Cópia de cota de junção ao processo do registo disciplinar da trabalhadora e cópia da ficha individual/cadastro da trabalhadora, a fls 80 e 81, respetivamente.
- v) Cópia do despacho que decide proceder à tomada de declarações de ... e ..., a fls. 84.
- x) Cópia da notificação de comparência de ... e ..., a fls. 86 e 88, respetivamente;
- z) Cópia do auto de inquirição de ..., a fls. 90;
- aa) Cópia do despacho que determina a junção de cópia da participação criminal apresentada no DIAP, a fls. 97
- bb) Cópia do pedido da participação criminal deduzida contra a trabalhadora, a fls. 98;
- cc) Cópia do auto de inquirição de ..., a fls. 99;
- dd) Cópia da participação criminal deduzida contra a trabalhadora, a fls. 101;
- ee) Cópia do Relatório e Proposta de Decisão Final, a fls. 133.

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 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*

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).

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/à trabalhador/a 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 culposo 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).
- 2.10.** 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*

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.

do Trabalho de 2003 – aqui aplicável² – 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 “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

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

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma 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 culposos 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 culposos 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 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 infracção – cfr. Artigo 367.º do CT.(...)”.

2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora subsume o comportamento da trabalhadora arguida ao disposto nas alíneas a), d), e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que integram como conduta que constitui justa causa de despedimento: Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto; a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e que, pela sua gravidade e consequência impossibilitam a subsistência da relação laboral e justificam a intenção de despedimento da trabalhadora arguida.

2.11.1. Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos, que foram do conhecimento do empregador em 24/09/2019:

a) Receber pedidos de suporte por parte de clientes do empregador e não diligenciar no sentido de lhes dar o devido seguimento, designadamente, ter recepcionado a 5/06/2019, pedido de assistência da cliente ..., o qual não obteve resposta. Aquando do conhecimento da falta de resposta, a trabalhadora foi interpelada para informar o que sucedeu com aquele pedido e reportou que havia respondido em 12/06/2019, através de e-mail, acompanhado de proposta de Contrato de Manutenção, tendo o empregador após contacto com o cliente e recuperação de cópia de segurança da base de dados ter concluído que nenhum e-mail foi enviado pela trabalhadora à ...

- b) Falsificar o e-mail datado de 12/06/2019, que reencaminhou para o gerente da entidade empregadora, bem como o orçamento da ..., com o número ..., que corresponde a uma proposta apresentada a outro cliente, o que a trabalhadora admitiu ter feito.
- c) Alteração indevida do estado do ticket do pedido da ...;
- d) Demora no envio de resposta a um pedido urgente de orçamento formulado pela empresa ... em 01/07/2019, tendo respondido decorrido mais de uma semana sobre o pedido, o que levou a que este cliente não voltasse a solicitar orçamentos ao empregador;
- e) Demora de meses para resposta a dois pedidos de orçamento da ..., ambos de 11/07/2019 e que foram enviados em Setembro;
- f) Falta de resposta a um pedido de orçamento da ..., em 03/07/2019, o que levou a empresa a adjudicar o serviço a outra empresa.
- g) A falta de resposta aos pedidos de suporte/serviços submetidos por vários clientes do empregador, colocou em causa a solidez, bom nome e reputação do empregador, tendo causado elevados prejuízos, cuja dimensão ainda está a ser apurada.

2.11.2. A trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa veio pronunciar-se no sentido de não concordar com o teor da nota de culpa, impugnando os factos de que é acusada e que sucintamente se irá fazer referência.

Assim:

- a) Esclarece que, em 11/06/2019, a proposta de orçamento elaborada pela trabalhadora estava executada e que esta ao invés de enviar o e-mail para o cliente, enviou-o para si própria, como mais tarde veio a confirmar.
- b) No que concerne ao orçamento 297-PT-2019, refere que aconteceu uma situação de duplicação da numeração do orçamento devido a erros no arquivo e armazenamento do *OneDrive*, não sendo a primeira vez que acontece.
- c) É falso que tenha assumido a falsificação do e-mail e do orçamento. Tão só assumiu que encaminhou internamente um e-mail errado, ao qual anexou a proposta correta da ...;

- d) Quando alterou o estado do ticket da ... de "open" para "resolved", estava convicta de que assim era.
- e) No que respeita à demora no pedido do cliente ... esclarece a solicitação do cliente foi no dia 01/07/2019 com resposta a 05/07/2019, conforme e-mails de 1 de julho de 2019 enviado por ... e de 5 de julho enviado pela trabalhadora arguida para ... com conhecimento de ... e ... Desconhece a veracidade do que é alegado, no ponto 25 da nota de culpa, quando é referido que o cliente devido à demora não voltou a solicitar orçamentos à empregadora contudo, clarifica que as solicitações dos clientes são feitas mediante a sua necessidade, não existindo nenhum período obrigatório ou que sirva como regra para essa necessidade.
- f) No que diz respeito aos pedidos do Cliente ..., foram enviados para os técnicos de laboratório no mesmo dia da sua receção, conforme e-mail de 11 de julho de 2019, recebido às 14:30 e reencaminhado para os técnicos às 15:17, sem resposta na altura.
- g) Também o pedido de orçamento da empresa ..., foi encaminhado no dia 03/07/2019, dia da receção da solicitação do cliente, para o Product Manager de ... tal como para o responsável do Departamento de ..., e não obteve qualquer resposta por parte dos técnicos.
- h) A trabalhadora arguida refuta que seja por sua causa que a arguente esteja a perder o potencial de negócio, e admite que possam ter ocorrido erros na sua atividade profissional devido à excessiva atribuição de tarefas e pressão psicológica e intimidatória diária exercida sobre a trabalhadora arguida, em especial desde que foi conhecida a segunda gravidez.
- i) No entanto, em momento algum foi intenção da trabalhadora prejudicar o empregador.

A trabalhadora veio requer a junção do registo das sanções disciplinares da trabalhadora.

2.11.3. Analisado o processo disciplinar e, em particular a nota de culpa, conclui-se que:

- a) A trabalhadora arguida tem a categoria de Assistente Administrativa (grau 7) e é responsável por recepcionar os tickets gerados através de uma plataforma reservada a clientes com contrato de manutenção em vigor e dar-lhes o devido seguimento, quer seja reencaminhando as questões para o técnico responsável, quer seja informando que é necessário um contrato de manutenção, enviando proposta de orçamento para o efeito.
- b) A trabalhadora arguida no exercício das suas funções rececionou no dia 05/06/2019, um pedido de suporte do cliente ... , que obteve resposta nesse mesmo dia, informando que o acesso ao suporte estava condicionado à subscrição de um contrato de manutenção, indicando ainda que enviaria um e-mail com proposta de orçamento.
- c) A trabalhadora no dia 11/06/2019, alterou o estado do ticket de "open" para "resolved", com a seguinte observação "*enviar proposta de contrato de manutenção*".
- d) Existe um e-mail datado de 12/06/2019, da trabalhadora arguida para a ..., no qual se menciona o envio da proposta para Contrato de Manutenção Anual do Software ...;
- e) Existe um orçamento com o nº 297-PT-2019, dirigido à ..., com data de 12/06/2019, relativo à renovação de contrato de manutenção anual do Software ...;
- f) Existe um orçamento com o nº ..., dirigido à ..., com data de 12/06/2019, relativo à análise de componente através de tomografia ref: Housing, cujo serviço foi posteriormente adquirido.
- g) A trabalhadora arguida não remeteu o e-mail ao cliente a que se faz referência na alínea d);

h) Os clientes ..., ... e ... realizaram os pedidos identificados na nota de culpa, nas datas indicadas.

i) A trabalhadora arguida encontra-se em estado de gestante, desconhecendo-se a data em que informou o empregador e apresentou certificado de incapacidade temporária para o trabalho por gravidez de risco clínico, a partir do dia 07/10/2019.

2.11.4. Quanto aos restantes factos descritos e que poderão consubstanciar uma eventual infracção disciplinar, traduzem claramente uma mera especulação, inexistindo factos que sustentem de forma comprovada e inequívoca os comportamentos de que a trabalhadora arguida é acusada.

2.11.5- Com efeito, a nota de culpa contém acusações imputadas à trabalhadora arguida que não logra demonstrar, não existindo na documentação junta, evidências que sustentem a prática de falsificação de um e-mail e de um orçamento. Com efeito, no ponto 15 da nota de culpa é mencionado que foi recuperada uma cópia de segurança da base de dados a qual demonstrou que, em 12/06/2019 nenhum e-mail foi enviado pela trabalhadora arguida à ..., mas certo é que não se descortina dos documentos juntos, qual o que constitui a cópia de segurança de base de dados, com indicação desse facto.

2.11.6. Ainda a propósito da acusação de falsificação do e-mail e do orçamento, a cópia de segurança da base de dados poderia demonstrar o não envio de um e-mail, mas tal não implica a existência de falsificação por parte da trabalhadora e da descrição dos factos na nota de culpa, não resulta claro como procedeu a trabalhadora à falsificação dos documentos, nem os documentos (e-mails e tickets) juntos são elucidativos, não permitindo a leitura em todas as partes sublinhadas. Por outro lado, a assunção na nota de culpa de que a trabalhadora assumiu a falsificação, sem descrever de forma circunstanciada o diálogo que existiu entre a trabalhadora arguida e o gerente e o outro sócio e quais as palavras que a trabalhadora arguida utilizou para assumir a alegada falsificação, bem como a inexistência de qualquer declaração da trabalhadora, escrita e assinada pelo seu

punho a assumir esse facto, não permite concluir pela existência de qualquer falsificação.

2.11.7- No que respeita aos restantes factos, os pedidos de outros clientes com falta de resposta ou demora na mesma, não resulta provado que a trabalhadora arguida seja responsável pelos factos descritos, como a entidade empregadora pretende fazer crer, inexistindo recolha de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem os factos alegados, não se mostrando suficientes as declarações do gerente e do sócio da empresa.

2.11.8- Outrossim sucede com a inexistência de qualquer prova relativa aos danos patrimoniais causados à sua entidade empregadora, bem como à sua reputação, limitando-se a alegar uma consequência que não concretiza.

2.11.9. Posto isto e cabendo 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, o que não sucedeu.

2.11.10. 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 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, 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.

- 2.11.11.** 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.
- 2.11.12.** 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 (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.
- 2.11.13.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.11.14.** Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com a maternidade.

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 05 DE FEVEREIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES 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 PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA

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

“A CTP vota contra a conclusão do presente Parecer, por entender que não existe uma prática discriminatória e persecutória por parte da entidade empregadora, sendo estes que deverão constituir análise da presente comissão.

Dito isto, e arrumada a situação de análise da eventual discriminação, expressamente discorda das alusões efectuadas à legalidade ou ilegalidade da invocação do conceito de justa causa, caducidade e outros que não a dita discriminação, já que entende que tais alusões não se enquadram nas competências conferidas a esta Comissão.

Com efeito, resulta do regime legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma protecção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento, assim como ao trabalhador no gozo de licença parental, 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 – artigo 63º, nºs 1, 2 e 5 e 381º, alínea d), do CT.

Deste modo, em conformidade com a mencionada legislação e ainda com a leitura conjugada dos artigos 2º e al. b) do art. 3º da lei orgânica desta Comissão (Decreto-Lei nº 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; 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, ou exista algum tratamento ao trabalhador que indície tal; 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). "