

PARECER N.º 269/CITE/2020

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 2325-DL/2020

I – OBJETO

1.1. Em 07.05.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. Por ofício com registo de 10.01.2020 e recebido em 13.01.2020 a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“NOTA DE CULPA

Nos autos de processo disciplinar que ... (adiante designada por Entidade Empregadora) move a sua trabalhadora ... (adiante designada Arguida), é deduzida a seguinte Nota de Culpa:

- 1. A Arguida foi admitida ao serviço da Entidade Empregadora em 06.12.2018.*
- 2. A Arguida tem a categoria profissional de ..., exercendo funções inerentes à mesma, que sumariamente se caracterizam pela realização de diversas tarefas referentes à ..., à administração de ... e acompanhamento destes últimos, bem como à prestação de ... dos mesmos, tudo de acordo com as orientações dadas pela Entidade Empregadora.*

3. *A Arguida está actualmente a exercer suas funções nas instalações da Entidade Empregadora, em ...*
4. *Aos 25.03.2020, pelas 12:30 horas, nas instalações da ..., sita na ..., foi verificado que a trabalhadora ..., encontrava-se a trabalhar sem fazer a devida utilização do material de proteção que lhe foi entregue pela entidade empregadora para evitar a contaminação pelo Novo Corona Vírus, colocando assim em risco a saúde e a vida dos utentes idosos, e prejudicando a higiene do local.*
5. *A trabalhadora, encontrava-se deliberadamente a usar a máscara na posição incorreta, enquanto manuseava roupas limpas dos utentes, contrariando as instruções de o cobrir nariz e boca sempre que estivesse dentro do ..., que haviam sido expressamente prestadas a todos os colaboradores do ...*
6. *A trabalhadora estava perfeita e integralmente informada que era uma instrução expressa a correta e obrigatória utilização do material de proteção, e como tal, não podia ser desobedecida, devido os idosos serem um grupo de risco elevado de contaminação pelo Novo Corona Vírus — Covid-19, especialmente por ser tal contaminação, uma evidente causa de morte neste grupo etário presentemente.*
7. *Ao ser repreendida verbalmente, a trabalhadora não fez qualquer comentário, deixou o local, já que era seu final de turno.*
8. *No mesmo dia, em 25.03.2020, a Administradora localizou, escondida na ..., uma notificação judicial, oriunda do Tribunal da Comarca ..., remetida sob registo com aviso de recepção, que era dirigida à sua filha ...*
9. *A citada carta encontrava-se colada com fita-cola, com indícios que havia sido aberta.*
10. *Procurando nos arquivos de correspondência do ..., a administradora verificou por notificação judicial remetida posteriormente, que a carta que encontrava-se escondida na ... havia sido recebida pela trabalhadora ... e não foi entregue a Administradora.*
11. *A entidade empregadora não pode contemporizar com comportamentos semelhantes aos descritos sem comprometer decisivamente os seus interesses, a*

integridade física e a saúde dos seus utentes e dos restantes trabalhadores ao seu serviço.

12. *Verifica-se, assim, uma perda de confiança na Arguida, que, devido ao seu comportamento culposos que tornou impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo assim o seu comportamento, justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º n.º 1, n.º 2 alíneas a), b) e) do código do trabalho.*

1.3. Por carta datada de 21.04.2020, a ilustre mandatária da trabalhadora, apresentou resposta à Nota de Culpa nos seguintes termos:

“RESPOSTA À NOTA DE CULPA,

...

Vem, nos termos do artigo 355.º do Código do Trabalho (adiante CT), responder à NOTA DE CULPA que, no âmbito de um procedimento disciplinar, contra ela foi instaurado pela EMPREGADORA “...”

O que faz nos seguintes termos:

1.º

*Nos termos do n.º 1 do artigo 353.º do CT, a nota de culpa deve conter a **descrição circunstanciada** dos factos que são imputados ao trabalhador. Ora,*

2.º

A nota de culpa não cumpre o requisito legal da descrição pormenorizada dos factos, sendo totalmente omissa quanto ao modo e lugar da prática dos mesmos, bem como outros elementos essenciais à defesa da ARGUIDA.

3.º

A indicação do dia em que os alegados factos tiveram lugar não é suficiente, bem como a informação generalizada que tal havia ocorrido nas instalações da EMPREGADORA, o que enferma o contraditório da ARGUIDA, o mesmo acontecendo com o facto de nem sequer descrever de que material de protecção se trata, sem prejuízo de adiante se mencionar a alegada violação de correspondência.

VEJAMOS

4.º

A ARGUIDA foi admitida pela EMPREGADORA no dia 06/12/2018 para exercer as funções de ..., cabendo-lhe as tarefas de ..., fazer ..., realizar a ..., ajudar a servir o ..., conforme ponto 2 da nota de culpa.

5.º

Sempre exerceu as suas tarefas com apuro e total consideração pelos utentes, colegas de trabalho e EMPREGADORA.

6.º

No dia 13/03/2020, a EMPREGADORA forneceu a todos os trabalhadores material de protecção descartável, composto por um macacão, máscara e luvas, que nunca foram trocados, com excepção do macacão da ARGUIDA que foi trocado apenas uma vez, mas porque se encontrava rasgado. Aliás,

7.º

Uma colega da ARGUIDA chegou a solicitar uma nova máscara, informando que a que tinha já cheirava mal. A EMPREGADORA retorquiu simplesmente que tal se devia ao seu mal hálito.

8.º

Espanta-se, agora, a ARGUIDA ao ser acusada de negligência no uso do equipamento de protecção quando a própria EMPREGADORA não adoptou as medidas necessárias para a salvaguarda e protecção de todos que se encontram na instituição, em particular os utentes, quanto à propagação da covid-19. Ademais,

9.º

É falso e não corresponde à verdade que a ARGUIDA tenha descurado qualquer orientação ou medida de protecção.

10.º

*O **único momento** que a ARGUIDA não usou a máscara de forma correcta foi efectivamente no dia 25/03/2020 enquanto ..., encontrando-se sozinha no local,*

afastada de qualquer colega ou utente, mas mantendo o uso do restante equipamento de protecção.

11.º

É, pois, sem dúvida excessivo o presente procedimento disciplinar e totalmente desadequado face às circunstâncias em que o mesmo ocorreu.

12.º

A ARGUIDA esteve sozinha durante o tempo em que ..., sem qualquer contacto com outras pessoas e teve o cuidado de reposicionar a máscara quando saiu da ... que é, aliás, um espaço pequeno e sem qualquer ventilação.

13.º

Em nenhum momento, após a distribuição do equipamento de protecção no âmbito do surto da covid-19, a ARGUIDA descurou o seu uso, adoptando sempre os cuidados na sua utilização e os comportamentos de prevenção junto dos colegas e, em particular, dos utentes da EMPREGADORA.

14.º

Ainda que o comportamento atrás descrito da ARGUIDA possa ser censurável, nunca o será com a aplicação da sanção disciplinar mais grave como o despedimento!

15.º

Quanto à alegada violação de correspondência, é falsa por não corresponder à verdade.

16.º

A ARGUIDA confirma que no dia 23 ou 24 de março recebeu a correspondência. No entanto, a correspondência por si recebida ficou no móvel que existe na entrada do estabelecimento com a intenção de a entregar.

17.º

Admite que se esqueceu de a entregar, mas nega que tenha aberto qualquer carta e muito menos que a tenha escondido ..., revestindo esta acusação a prática de um crime de difamação previsto e punido no artigo 180.º do Código Penal.

18.º

Relembra, ainda, a ARGUIDA que é uma trabalhadora lactante nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º do CT, pelo que beneficia de uma protecção especial no despedimento prevista no artigo 63.º do mesmo diploma.

19.º

Carecendo o seu despedimento de um parecer prévio da Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género, o despedimento de uma trabalhadora lactante presume-se sem justa causa.

20.º

Deverá a EMPREGADORA adoptar as formalidades legais neste sentido sob pena de incorrer na prática de uma contra-ordenação e ser o despedimento considerado ilícito.

Nestes termos, deve o presente processo disciplinar ser arquivado, por não se mostrar provado que a ARGUIDA tenha, com a sua conduta, praticado qualquer acto susceptível de ser considerado uma infracção disciplinar, levantando-se ao mesmo tempo a suspensão preventiva imposta.

*Requer-se, como diligências probatórias nos termos do artigo 356.º CT, **a inquirição das seguintes testemunhas:***

- 1 — (...), com o contacto telefónico (...);*
- 2 — (...), com o contacto telefónico (...); e*
- 3 — (...), com o contacto telefónico (...) e de e-mail (...)*

Junta: Cópia da procuração, tendo o original sido remetido à Empregadora no dia 08/04/2020.

1.4. A entidade empregadora remeteu o processo instruído com os seguintes documentos:

- Auto de notícia de 26.03.2020, realizado pela Administradora ...;

- Cópia de comunicação datada de 26.03.2020, informando a trabalhadora da instauração de procedimento disciplinar e de suspensão preventiva, nos termos do artigo 354.º n.º 2 do Código do Trabalho;
- Cópia do despacho inicial datado de 26.03.2020;
- Auto de inquirição da trabalhadora ... (...);
- Auto de inquirição da trabalhadora ... (...);
- Auto de inquirição da trabalhadora ... (...);
- Auto de junção de documento, em concreto, cópia de diálogo em plataforma eletrónica, entre a entidade empregadora e a trabalhadora, ocorrida no dia 26.03.2020;
- Cópia de notificação judicial – Advertência em virtude de a citação não ter sido feito na própria pessoa, com a indicação que fora citada na pessoa de ..., em 03.03.2020;
- Cópia da Nota de culpa, datada de 08.04.2020 e recebida em 13.04.2020;
- Cópia dos comprovativos de registo e envio da nota de culpa;
- Cópia da resposta à nota de culpa, datada de 21.04.2020;
- Cópia de Procuração forense;
- Auto de inquirição de ... (...);
- Auto de inquirição de ... (...);
- Auto de inquirição de ... (...);
- Atestado médico, datado de 29.04.2020.

1.5. Em 14.05.2020, a entidade empregadora, no âmbito do n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicou à CITE a intenção de não renovar o contrato de

trabalho a termo da trabalhadora especialmente protegida, alegando como motivo, a existência de procedimento disciplinar em análise no presente parecer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do no n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. 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 (...)."

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Constitui 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.

2.5. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.6. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.7. 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.

2.8. 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 de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental. Afirma aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, presumindo-se feito sem justa causa, o despedimento por facto imputável de trabalhador/a que se encontre numa das situações referidas.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.13. 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 culposos 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 culposos 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 objetividade 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 “objetiva” 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 infração, ou seja, uma violação, por ação 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 atuação 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 respetiva 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 (cf., 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) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposos do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação 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 objetividade 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 proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.ª 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 suscetível 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 culposos 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. Artigo 367.º do CT”.

2.14. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu carácter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “*O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

2.15. Desta forma, e por força da alínea c) 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 Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.16. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada, dos seguintes comportamentos que, na ótica do empregador, constituem infrações disciplinares, passíveis de despedimento por justa causa:

- No dia 25.03.2020, pelas 12h30, nas instalações da empregadora, a trabalhadora encontrava-se a laborar sem fazer a devida utilização do material de proteção que lhe foi entregue pela entidade empregadora para evitar a contaminação pelo novo Corona Vírus, colocando assim em risco a saúde e a vida dos utentes idosos e prejudicando a higiene do local. Em concreto, a trabalhadora encontrava-se deliberadamente a usar a máscara na posição incorreta, enquanto manuseava roupas limpas dos utentes, contrariando as instruções de cobrir o nariz e boca, sempre que estivesse dentro do ... Alega ainda o empregador que a trabalhadora estava perfeitamente informada da instrução expressa de utilização correta e obrigatória do material de proteção, devido os idosos serem um grupo de risco elevado de contaminação do novo Corona Vírus, especialmente por ser tal contaminação, uma evidente causa de morte neste grupo etário presente.

- É referido ainda que, no dia 25.03.2020, a Administradora localizou, escondida na ..., uma carta que continha uma notificação judicial, dirigida à sua filha (...), que se encontrava colada com fita-cola, com indícios de que havia sido aberta. Conferidos os registos, a referida carta foi rececionada pela trabalhadora-arguida e não foi entregue à Administradora.

2.17. No entendimento da entidade empregadora, verifica-se assim, uma perda de confiança na trabalhadora, que devido ao seu comportamento culposos tornou impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo assim o seu

comportamento, justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º n.º 1, n.º 2 alíneas a), b) e e) do Código do Trabalho.

2.18. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é dever das 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 parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.19. Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, bem como os factos aduzidos pela trabalhadora em resposta à nota de culpa, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.20. Com efeito, num primeiro ponto, é de referir que se afigura que a nota de culpa não se encontra devidamente circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora – Cfr. n.º 1 do artigo 353.º do CT, mormente quanto à eventual violação de correspondência e sonegação da citação judicial dirigida à Sra. (...), filha da Administrada da Empregadora, referindo-se apenas que a carta foi recebida pela trabalhadora arguida e que não foi entregue à Administradora, sendo mais tarde encontrada escondida na ...

2.21. Assim, da análise à nota de culpa, afigura-se que a entidade empregadora não estruturou a nota de culpa particularizando o modo, o tempo e o lugar dos comportamentos que são imputados à trabalhadora, uma vez que a trabalhadora não é acusada diretamente de ter aberto a carta e escondido a mesma, nem tão-pouco é feito o necessário nexo-causal entre a receção da carta pela trabalhadora, a sua alegada abertura e posterior sonegação na ...

2.22. Não obstante, a trabalhadora arguida vem esclarecer que rececionou a carta no dia 23.03.2020 ou no dia 24.03.2020, tendo deixado a mesma no móvel que existe na entrada do estabelecimento com objetivo de a entregar, tendo-se esquecido de o fazer, mas nega que a tenha aberto e escondido na ...

2.23. Desta forma, não tendo sido realizado na nota de culpa o nexo-causal entre a receção/abertura/ocultação da carta, e não constando do processo qualquer prova, seja documental, seja testemunhal, que permita concluir com um grau de certeza absoluta que a trabalhadora praticou aquele comportamento, afigura-se que não resulta provado que a trabalhadora tenha aberto a carta e escondido a mesma na ...

2.24. Relativamente ao comportamento imputado à trabalhadora quanto à utilização incorreta do material de proteção individual, em concreto, a utilização da máscara na posição incorreta, contrariando as instruções de cobrir o nariz e a boca sempre que estivesse no ..., cumpre referir que apesar de a trabalhadora admitir que de facto, naquele momento, não estava com a máscara devidamente colocada, tapando apenas a boca, também refere que se tratou de um acto isolado.

2.25. Assim, torna-se essencial, verificar se o alegado comportamento da trabalhadora é suscetível de justificar a sanção mais gravosa, dentro das eventualmente aplicáveis.

2.26. Determina o n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do/a infrator/a, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

2.27. No caso concreto, afigura-se que a sanção é manifestamente desadequada quer quanto aos factos alegadamente praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, assim como, ao eventual juízo de valores que se possa fazer à conduta da trabalhadora.

2.28. Recorde-se que, em suma, a trabalhadora é acusada de num acto isolado ter usado incorretamente o equipamento de protecção individual, em concreto, a utilização indevida da máscara, contrariando a indicação de cobrir a boca e o nariz.

2.29. De referir que, salvo melhor opinião, este comportamento imputado à trabalhadora, não é grave em si, capaz de revestir a sanção mais gravosa das que lhe poderiam ser aplicáveis, uma vez que, tal como refere a trabalhadora, a mesma encontrava-se na ..., sozinha, afastada de qualquer colega ou utente e mantendo o uso do restante equipamento.

2.30. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, apesar de o empregador o alegar, não consegue 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, atendendo-se ao quadro organizativo da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador, os seus companheiros e os utentes, às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

2.31. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

2.32. Assim sendo, conclui-se 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 Diretiva 92/85/CEE, não permitindo,

deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.33. Relativamente ao documento em que a entidade empregadora comunica a não renovação do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida nos termos do n.º 3 do artigo 144.º do CT, cumpre referir que, em regra, um contrato de trabalho a termo resolutivo só pode cessar quando se verifique que o motivo que originou a sua celebração cessou.

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, cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ... promovido pela entidade empregadora ...

3.2. Considerando que a entidade empregadora, invocou como motivo para a não renovação do contrato de trabalho a termo a existência de procedimento disciplinar *sub judice* e considerando a conclusão do ponto anterior, a CITE delibera remeter o presente Parecer para a Autoridade para as Condições do Trabalho, para os devidos efeitos legais, nomeadamente, verificar se o motivo que originou a necessidade de realização de contrato de trabalho a termo resolutivo efetivamente cessou.

3.3. Caso o motivo que levou à celebração do contrato se mantenha, adotar as diligências necessárias para apurar a existência de eventual discriminação na não renovação do contrato de trabalho a termo em apreço.

APROVADO EM 27 DE MAIO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.