

PARECER N.º 125/CITE/2021

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 12.02. Processo n.º 372-DL/2021

I – OBJETO

- 1.1.** Em 08.02.2021, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Em 16.11.2020, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, que esta recebeu, em 17.11.2020, e que refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A trabalhadora arguida desempenha funções de ..., ao Serviço da entidade empregadora com contrato de trabalho sem termo, desde 01.07.2003.*
 - 1.2.2.** *Em 2 de Novembro de 2020, contactou a arguida a Diretora Técnica do serviço ..., solicitando a password de acesso ao e-mail da Associação.*

- 1.2.3.** *O pedido foi-lhe negado, tendo sido convidada a deslocar-se às instalações da entidade empregadora, onde, com conhecimento e autorização da Direção, poderia aceder à informação que alegadamente necessitava.*
- 1.2.4.** *Sem autorização da Direção e contra-indicações expressas, nesse mesmo dia contactou via e-mail a empresa que gere a rede de e-mails da ..., solicitando a alteração da password, o que logrou alcançar, usando o facto de desempenhar funções de ...*
- 1.2.5.** *Tal facto impediu os colaboradores autorizados de utilizar essa ferramenta de trabalho, prejudicando, em muito, o normal funcionamento do serviço.*
- 1.2.6.** *Desconhece a Direção a causa da atuação ilícita por parte da arguida, bem assim como, na presente data, os eventuais prejuízos causados, indiciando os factos que o acesso indevido ao e-mail da Associação foi em benefício da arguida.*
- 1.2.7.** *Sabia a arguida que não podia aceder a tal serviço nem solicitar a alteração da password, sem que estivesse devidamente autorizada pela Direção, não se tendo coibido de o fazer.*
- 1.2.8.** *O facto atrás referido constitui crime, nos termos do disposto no artigo 6.º, n.º 1, da Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro.*
- 1.2.9.** *Sendo que a arguida violou os seus deveres enquanto trabalhadora ao serviço de sua entidade patronal, nomeadamente o disposto nos artigos 126.º, n.º 1 e 128.º, n.º 1, alíneas f) e g), ambos do Código do Trabalho, abusando*

ilicitamente da posição que ocupa para satisfazer fins ou interesses pessoais, sabendo que estaria a aceder a informação confidencial e a provocar prejuízos aos legítimos utilizadores da referida conta.

1.2.10. *Constituindo os factos praticados pela arguida e acima descritos, justa causa para despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 1 e n.º 2, alínea e).*

1.2.11. *Atento o acima exposto e em conclusão: O comportamento ilícito e culposos da trabalhadora aqui arguida, pela sua gravidade, é suscetível de forte censura por parte da entidade patronal e gera uma desconfiança inadmissível na relação trabalhador-empregador.*

1.2.12. *Tais factos, por si só, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral configurando justa causa para despedimento”.*

1.3. Em 02.12.2020, a trabalhadora arguida, através do seu advogado, responde à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. A dificuldade e impossibilidade de consultar o processo disciplinar, no prazo da resposta à nota de culpa, por se encontrar no escritório do instrutor em ..., quando a sede da entidade empregadora é em ..., onde também reside a trabalhadora arguida.

1.3.2. *“Assim, o presente processo disciplinar encontra-se ferido de nulidade por violação de artigo 355.º n.º 1 do Código do Trabalho, o que desde já se alega*

para todos os efeitos legais, tornando o processo disciplinar ferido de ilicitude, nos termos do disposto no artigo 382.º, n.º 2, al. c) do Código de Trabalho”.

- 1.3.3.** *“Em momento algum são concretizados conforme se espera numa Nota de Culpa as circunstâncias que venham a justificar a possibilidade de uma justa causa de despedimento”.*
- 1.3.4.** *A trabalhadora arguida é ..., entidade empregadora, “pelo que não se entende o teor da Nota de Culpa quando refere que a mesma agiu sem o consentimento da Direção quando a mesma faz parte dessa Direção”.*
- 1.3.5.** *“É nessa qualidade que a ora Trabalhadora Arguida sempre teve acesso aos e-mails da ..., na prossecução dos objetivos da ... e na sua qualidade de entidade representante da mesma com todas as funções e obrigações inerentes a esse facto”.*
- 1.3.6.** *“A ora Trabalhadora Arguida foi mãe, esteve de licença de maternidade, mas nunca deixou de exercer as suas Funções como ..., assinando tudo o que era necessário, tal como estando presente nas reuniões para que foi convocada, nomeadamente, no último dia 27 de julho, pelas 15:30, conforme podem atestar todos os associados presentes, que não cremos ser necessário a sua audição como testemunhas nestas instâncias”.*
- 1.3.7.** *“Tal como em momento algum é provado nem meramente indicado que prejuízos foram causados.*

- 1.3.8.** *Muito menos que alegados benefícios tirou a ... em ter acesso às contas de correio eletrónico da Associação que dirige, até mesmo a mera opinião de que tipo de informação poderia a mesma tirar para seu benefício.*
- 1.3.9.** *Bem sabe a Entidade Patronal que a ora Trabalhadora Arguida foi mãe, tendo terminado a sua licença de maternidade e estando em gozo de férias.*
- 1.3.10.** *Acontece que, como bem sabe a Entidade Patronal que no dia 12 de outubro de 2020, a Trabalhadora Arguida solicitou à ora Entidade Patronal flexibilidade de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, tendo reforçado esse mesmo pedido através da missiva datada de 14/10/2020. Que tal pedido foi recusado por missiva enviada a 27 de outubro de 2020. Que face à decisão, a ora Trabalhadora Arguida, respondeu em missiva enviada no dia 12 de novembro de 2020, reiterando o pedido de horário flexível, a qual não teve resposta até à presente data, a não ser a notificação da presente Nota de Culpa, que se quer crer que não é resposta, ou será?*
- 1.3.11.** *Do mesmo modo como enviou missiva no dia 04 de novembro de 2020 informando que não iria abdicar do pedido de amamentação, legalmente previsto, e reiterado o pedido de horário flexível, o qual também não obteve resposta.*
- 1.3.12.** *A falta de resposta é demonstrativo da má fé da Entidade Patronal, pois deixa subjacente que independentemente do curso normal do processo disciplinar, já age como certo o despedimento da ora Trabalhadora Arguida.*
- 1.3.13.** *É de estranhar que na qualidade de ..., que sempre trabalhou em prol da Associação, desempenhando as mais diversas tarefas e afazeres em conjunto*

com os seus colegas de Direção, os mesmos não tenham em momento algum, entrado em contacto com a colega de Direção para questionar qualquer acesso a contas de correio eletrónico.

- 1.3.14.** *Resulta claro que a Entidade Patronal, em plena discriminação e como represália ao facto da Trabalhadora Arguida estar a fazer valer os seus direitos maternais, vem criar um processo parco e sem sentido com o claro objetivo de dispensar a ora Trabalhadora Arguida.*
- 1.3.15.** *O que de todo é demonstrativo de abuso de direito do poder disciplinar e não tem qualquer fundamento legal, o que desde logo se invoca.*
- 1.3.16.** *Em conclusão, não existem factos que consubstanciem qualquer falha enquanto trabalhadora, nem qualquer ilicitude.*
- 1.3.17.** *Do mesmo modo como não resulta indicado, e conseqüentemente não resulta provado que exista qualquer prejuízo à entidade patronal.*
- 1.3.18.** *Pelo que, em conclusão, se requer a V. Exa. o arquivamento do presente processo por invalidade e falta de fundamento, não subsistindo qualquer comportamento que justifique o despedimento por justa causa”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas

durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** 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;".
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental "presume-se feito sem justa causa", pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

- 2.3. A trabalhadora arguida não nega os factos de aceder a determinada conta de e.mail, mas nega as acusações que lhe são imputadas na nota de culpa, a propósito desses factos.
- 2.4. No caso “*sub judice*”, a entidade empregadora pretende produzir prova das acusações que imputa à trabalhadora arguida na nota de culpa, através de documentos e de quatro depoimentos de trabalhadoras suas colegas da arguida, que não demonstram a relevância jurídica necessária para considerar que a conduta daquela, como ..., constitua uma infração disciplinar de tal modo grave, que justifique um despedimento com justa causa.
- 2.5. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da associação, 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.6. Acresce que, tendo as diligências de prova do presente processo disciplinar terminado em 02.12.2020, caducou o direito da entidade empregadora aplicar a sanção, uma vez que, entre a referida data e a data de envio à CITE,

em 05.02.2021, decorreram mais de 30 dias, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 357.º do Código do Trabalho.

- 2.7. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, nos termos da qual: *“O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior (trabalhadora grávida, puerpera ou lactante) presume-se feito sem justa causa”*.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 03 DE MARÇO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.