

PARECER N.º 236/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1308-DG/2021

I – OBJETO

1.1. Em 06.05.2021, a CITE recebeu da representante legal da ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Operadora de ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º s1 e 3 a) do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

«Na presente data, 11 de março de 2021, a Administração da sociedade ..., Pessoa Coletiva número ..., [...], tomou conhecimento de um e-mail desta mesma data, enviado pela Trabalhadora ..., nos termos do qual esta comunica que, por indicação médica, se encontra - a partir da presente data - de baixa de alto risco por gravidez. A Trabalhadora juntou uma declaração médica, datada de 7 de janeiro de 2021, atestando o seu estado de gravidez de alto risco e a sua incapacidade para o trabalho a partir do dia 8 de janeiro de 2021 até à data do parto, prevista para 1 de setembro de 2021. O contrato de trabalho foi celebrado entre a Trabalhadora e sociedade ..., no dia 8 de fevereiro de 2021 (já após a emissão da referida declaração de incapacidade para o trabalho por gravidez de risco), não tendo a trabalhadora, até à presente data, dado informação do seu estado de gravidez. Nos termos do contrato celebrado, o período experimental estipulado, decorrente da lei, é de 30 (trinta) dias, tendo cessado, na data de ontem, dia 10 (dez) de março de 2021, verificando-se que a comunicação da trabalhadora informando a sua gravidez de alto risco e incapacidade para o trabalho é do dia seguinte ao termo do período experimental.

Os factos indicados são passíveis de revelar desonestidade no processo que deu origem à celebração do Contrato de Trabalho, evidenciando, por um lado, que a Trabalhadora, no momento de celebração do Contrato já tinha conhecimento da sua incapacidade para o cumprimento do contrato, e, por outro, que aguardou o decurso do período experimental do contrato para vir revelar esta incapacidade para o cumprimento do

mesmo, o que já era, desde o início, do seu conhecimento. Tais factos, para além de serem suscetíveis de revelar a falta de um pressuposto de celebração do contrato, quebram definitivamente a confiança nesta trabalhadora e configuram a violação, de forma culposa dos seus deveres de honestidade e boa fé, tornando objetivamente inviável a relação laboral, constituindo justa causa de despedimento, nos termos previstos no artigo 351.º, n.ºs 1 do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, pelo que determino a instauração de processo disciplinar contra a supra identificada trabalhadora, com vista ao seu despedimento com justa causa».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datado de 23.03.2021, rececionada a 24.03.2021 com o seguinte teor:

«NOTA DE CULPA ..., sociedade por quotas, Pessoa Coletiva número ..., com sede no ..., em processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora, ... com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente NOTA DE CULPA, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.

A Arguida presta a sua atividade profissional para a sociedade ... (adiante designada apenas por ...), desde 8 de fevereiro de 2021, exercendo as funções de operadora ... no âmbito de um Contrato de trabalho a termo incerto a tempo parcial.

2.

As suas funções de operadora de ... são exercidas no âmbito de um contrato de prestação de serviços que a ... celebrou com a ... (adiante designada ...) com vista à execução e promoção de projeto de serviços de apoio ao cliente, com duração projetada de um ano a partir de 1 de fevereiro de 2021, o qual podendo cessar antecipadamente e ser prorrogado nos termos das condições contratuais.

3.

Atendendo à sua afetação à execução do contrato de prestação de serviços celebrado entre a ... e a ..., a Arguida desempenha as suas funções com orientação direta da ... mas de acordo com as indicações operativas da ... (adiante designada apenas ...), entidade que a ... designou para a controle da execução do referido contrato de prestação de serviços.

4.

A Arguida exerce a sua atividade a tempo parcial de 20 horas semanais entre as 12 e as 16 horas distribuídas de quarta-feira a domingo.

5.

O local de trabalho da Arguida é nas instalações da ... e/ou nas instalações que a ...

indique para a execução do contrato de prestação de serviços suprarreferido, tendo sido prestado exclusivamente em regime de teletrabalho atendendo ao facto de o contrato de trabalho celebrado com a Arguida ter tido início em período de pandemia da doença COVID-19 causada pelo vírus SARS-COV2, nos termos da legislação sobre estado de emergência em vigor.

6.

Tendo em consideração o disposto no artigo 112.º, n.º 2 alínea a) do Código do Trabalho, cujo regime aplicável ao contrato celebrado com a Arguida foi expressamente consagrado na Cláusula Terceira do contrato, o período experimental do mesmo teve um período de 30 (trinta) dias, o qual terminou no dia 10 de março de 2021.

7.

No dia 11 de março de 2021 a Arguida dirigiu um e-mail, do seu endereço para o endereço eletrónico supervisão (indicado para efeitos de comunicação operacional no âmbito do contrato de prestação de serviços referido), com o seguinte teor, que aqui se reproduz:

'Bom dia

Pelo agravamento do meu estado de saúde, segue o presente email para informar que a partir de hoje e por indicação médica, me encontro de baixa de alto risco por gravidez, seguindo em anexo a respetiva declaração médica.

Aguardo indicações.

Com os melhores cumprimentos,

...

8.

A Arguida anexou ao referido e-mail de 11 de março de 2021 uma declaração médica, em papel timbrado do ..., ..., emitida e assinada por ..., com o seguinte teor que aqui se reproduz:

'Declaração Médica de gravidez de Risco e paragem de Atividade Profissional ..., médico, portador da cédula profissional n.º ... emitida pela Ordem dos Médicos, declara por sua honra profissional, que a Sra. ... tem gravidez considerada de risco por gemelar, tendo indicação para paragem de atividade profissional imediata a partir de 8 de janeiro de 2021 até o parto em 1 de setembro de 2021.

Por ser verdade e me ter sido pedido, passo dato e assino a presente declaração.

Lisboa 7 de janeiro de 2021

... Médico Obstetra

[Assinatura ilegível]'

9.

Tal declaração aparenta conter um selo médico com código de barras com as seguintes indicações:

'M...

Dr. ...

[Código de barras]

...'

10.

Tal e-mail remetido pela Arguida, foi reencaminhado para a ..., diretamente para a gestora de Recursos Humanos, Dra. ..., por ..., em representação da ..., através do seu e-mail, acompanhado da referida declaração médica junta pela Arguida.

11.

No dia 12 de março de 2021, a Arguida remete novo e-mail acompanhado de declaração médica, desta vez enviado diretamente para a Gestora de Recursos Humanos da ..., Dra. ..., com o seguinte teor, que aqui se reproduz:

'Boa tarde, ...

Espero que se encontre bem.

Por indicação médica, a partir do dia de ontem (11/03/2021) encontro-me de baixa de alto risco por gravidez. A declaração segue em anexo. aguardo indicações suas para mais esclarecimentos.

Com os melhores cumprimentos,

...

12.

A Arguida anexou a este e-mail de 12 de março de 2021 uma nova declaração médica, também em papel timbrado do ..., Lisboa, emitida e assinada por ..., com o seguinte teor que aqui se reproduz:

'Declaração Médica de gravidez de Risco e paragem de Atividade Profissional ..., médico, portador da cédula profissional n° ... emitida pela Ordem dos Médicos, declara por sua honra profissional, que a Sra. ... está grávida sendo a gravidez considerada de risco por ser gemelar, tendo indicação para paragem de atividade profissional imediata a partir de 11 de março até o parto em 1 de setembro de 2021.

Por ser verdade e me ter sido pedido, passo dato e assino a presente declaração.

Lisboa 11 de Março de 2021

... — Médico Obstetra

[Assinatura ilegível]'

13.

Tal declaração não contém selo médico, contendo um carimbo com as seguintes indicações:

'... Ginecologia/Obstetrícia'

No dia 18 de fevereiro de 2021 a Arguida foi submetida a exame médico de Medicina do Trabalho, tendo sido considerada 'Apta' para o trabalho, sem quaisquer condicionantes.

14.

Durante o processo de recrutamento para o exercício das funções para que foi contratada, a Arguida nunca informou a ... que se encontrava grávida, e muito menos que se encontrava com uma gravidez de risco que a impediria de cumprir o contrato desde o seu início até à data do parto em 1 de setembro.

15.

Após a celebração do contrato de trabalho com a ... a Arguida não informou a sua Entidade Patronal de que se encontrava grávida, não tendo dado qualquer indicação sobre o seu estado.

16.

A ... apenas tomou conhecimento de que a Arguida se encontrava grávida no dia 11 de março de 2021, através do e-mail remetido pela

17.

Atento o teor da declaração médica que a Arguida juntou no seu e-mail remetido em 11 de março para a ..., a mesma já sabia que se encontrava grávida, com gravidez de risco, tendo indicações médicas para não exercer atividade profissional até ao dia 1 de setembro, indicada como data do parto.

18.

A assinatura do contrato de trabalho com a ... em 8 de fevereiro de 2021, com a ocultação de um facto relativo à saúde da Arguida que a mesma sabia impedir o cumprimento do seu contrato de trabalho foi efetuada de modo consciente e deliberado.

19.

A Arguida efetuou tal omissão com consciência de que estava a induzir em erro a sua entidade patronal quanto à possibilidade de cumprimento efetivo do seu contrato de trabalho e com o objetivo de concretizar a sua admissão.

20.

Constando o período experimental do contrato de trabalho celebrado expressamente do texto do contrato, e terminado o mesmo a 10 de março de 2021, a arguida esperou que ocorresse o termo de tal período experimental para prestar a informação de que se encontrava grávida, com gravidez de risco que a impede de executar o trabalho até 1 de setembro de 2021. O que, repete-se, a arguida já sabia deste o início da celebração do contrato.

21.

Com o seu comportamento, a Arguida revela desonestidade, tendo quebrado irremediavelmente a confiança por parte da sua entidade patronal, uma vez que pretendeu enganar a mesma, de modo a que esta a considerasse que se encontrava apta à prestação do contrato de trabalho desde o seu início com produção de trabalho efetivo, encobrendo informações que sabia serem de comunicação obrigatória, de modo

a que a sua entidade patronal pudesse cumprir toda a legislação atinente à prestação do trabalho por trabalhadora grávida.

22.

A atitude da Arguida configura a violação grave, de forma culposa, dos seus deveres de honestidade e boa-fé, assumido o comportamento da arguida uma especial censurabilidade atento o facto de ter esperado deliberadamente o decurso do período experimental para comunicar tal facto, com o objetivo de impedir a cessação do contrato durante o decurso de tal período.

23.

A Arguida agiu com omissão consciente da verdade de factos cruciais quanto à sua situação de saúde, efetuando ainda um uso absolutamente reprovável da celebração de contrato, que sabia não poder cumprir, indicando o seu comportamento que este se destinou a conseguir obter o direito a receber subsídio de gravidez por parte da segurança social.

24.

O comportamento culposos da Arguida, atenta a sua gravidade e consequências, apreciado no quadro de gestão e de atuação da ..., quebrou, a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constituindo, deste modo, justa causa de despedimento nos termos do Artigo 3510, nºs 1 e do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

Termos em que se promove o despedimento da Arguida, devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, respondendo por escrito à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 355.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

PROVA:

Documental: A dos autos.

Testemunhal:

1 — ...;

2 - ...;

Todas as trabalhadoras da ..., LDA a prestar serviço nas instalações da sua sede».

1.3. A trabalhadora, notificada da nota de culpa em 24.03.2021, veio responder-lhe pela mesma via, em 07.04.2021, nos seguintes termos:

«..., residente na ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., arguida no processo disciplinar instaurado pela sua entidade empregadora, ..., tendo sido notificada da nota

de culpa, por carta registada em 24.03.2021, vem, nos termos do disposto no artigo 355.º do Código de Trabalho, apresentar a sua RESPOSTA À NOTA DE CULPA, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

A) ENQUADRAMENTO

1. A aqui arguida confirma que foi admitida pela Arguente em 08/02/2021 para exercer as funções de operadora de ... no âmbito de um contrato de trabalho a termo incerto, a tempo parcial.

2. A atividade da arguida teve início em 10/02/2021 e era exercida entre as 12 e as 16 horas, ou seja, quatro horas por dia, que correspondiam a um total de 20 horas semanais.

3. Em face das atuais circunstâncias relacionadas com a pandemia (COVID-19) as referidas funções foram desde sempre exercidas a partir de casa, em regime de teletrabalho.

4. Não é despidendo referir que o primeiro contacto da Arguente com a arguida foi efetuado em 29/01/2021 por telefone, e foi nesse telefonema que a Arguente perguntou à arguida se estaria interessada em integrar o projeto e qual a sua disponibilidade.

5. Em 01/02/2021, a arguida recebeu novo telefonema da Arguente a informar que iniciaria formação online nos dias 2, 3 e 4 de fevereiro.

6. Estes factos são importantes pois revelam à sociedade o facto de o processo de contratação da arguida — que normalmente é precedido de uma entrevista presencial — ter-se limitado apenas a uma conversa telefónica de cerca de 10 minutos, em que a Arguente apenas aferiu o interesse e disponibilidade da arguida no trabalho em questão.

7. Na sequência destes dois contactos, a arguida assinou o contrato de trabalho com a arguida em 08/02/2021.

8. É verdade que nessa altura a arguida já se encontrava grávida e não informou a entidade empregadora desse facto...

9. ... mas, como veremos adiante, tão-pouco era obrigada a fazê-lo.

10. A omissão deste facto — gravidez — é e foi totalmente legítima, uma vez que na data da assinatura do contrato, a arguida estava com 10 semanas e 4 dias de gravidez.

11. E em 18/02/21, dia em que a arguida foi submetida a exame médico de Medicina do Trabalho, a arguida tinha acabado de fazer 12 semanas e ainda não tinha feito a ecografia do 1.º trimestre, essencial para confirmar se o feto está vivo (determinação da viabilidade fetal) e para a medição da translucência da nuca (principal marcador de cromossomopatias e anomalias cardíacas).

12. Esta ecografia foi feita às 13 semanas e 6 dias (!), ou seja, depois da referida consulta no âmbito da Medicina do Trabalho.

13. Ora, como bem sabe a Arguente — pois é de conhecimento comum — até às 12 semanas uma gravidez pode não ser evolutiva, pelo que a arguida, à semelhança da maioria das mulheres nestas circunstâncias, tem a devida cautela e algum melindre em

falar sobre a gravidez.

14. Esta omissão não se deveu, assim, a um ato premeditado ou deliberado no intuito de esconder um facto que pudesse ‘impedir o cumprimento do seu contrato de trabalho’, como afirma a arguente na Cláusula 18. da nota de culpa.

15. Nem se percebe por que razão afirma a Arguente que o facto de estar grávida pudesse impedir o cumprimento do contrato de trabalho (!)...a menos que fosse intenção da Arguente deixar de contratar a arguida pelo simples facto de a mesma se encontrar grávida.

16. Julgamos que não, pois tal conduta é ilegal e severamente repudiada pela legislação laboral e pela Constituição da República Portuguesa.

17. Sem prejuízo do exposto, e mesmo na hipótese de a arguida ter, por hipótese, informado a Arguente sobre o seu estado de gravidez, tal não teria tido impacto nenhum na prestação do trabalho que a arguida viria a desenvolver...

18. O único impacto — e esse também era o receio da arguida, era que tal circunstância vedasse o acesso da arguida a este emprego.

19. Como se demonstrará, o contrato em apreço e as funções a executar eram perfeitamente compatíveis com o estado (de graça!) da arguida, pois gravidez não é doença.

20. Aliás, este contrato assentava ‘que nem uma luva’ à arguida, atendendo às limitações que tinha, uma vez que: (i) iria trabalhar em casa, no conforto do seu lar; (ii) tratava-se de um trabalho a tempo parcial; e (iii) as funções, em concreto, não implicavam esforços físicos, antes pelo contrário, a arguida estaria sentada a fazer chamadas telefónicas.

21. Foi, por isso, com grande entusiasmo que a arguida aceitou este projeto.

B) DA GRAVIDEZ GEMELAR E DOS RELATÓRIOS MÉDICOS APRESENTADOS

22. A Arguente suporta a tese de uma alegada omissão premeditada por parte da arguida num relatório datado de 7 de janeiro de 2021, enviado pela arguida em 11 de março de 2021, onde o médico obstetra declara que ‘(...) a Sra. ... tem gravidez considerada de risco por gemelar, tendo indicação para paragem de atividade profissional imediata a partir de 8 de janeiro de 2021 até o parto em 1 de setembro de 2021’.

23. Ora, cumpre esclarecer que, como bem se refere na declaração, esta paragem de atividade profissional é uma mera indicação médica, e estaria obviamente dependente dos sintomas que a arguida pudesse apresentar a cada momento.

24. A comprovar isto mesmo, veja-se que a arguida naquela data — 7 de janeiro de 2021 — estava desempregada, razão pela qual esta declaração tinha um carácter genérico.

25. A declaração emitida pelo médico obstetra é comumente passada pelos médicos obstetras nestes casos, pois a gravidez gemelar é sempre considerada de risco. No entanto, tal não significa que a arguida tivesse que parar de trabalhar ou que não devesse sequer aceitar emprego.

26. Refira-se que em fevereiro de 2021, quando surgiu a oportunidade de a arguida começar a trabalhar para a Arguente, a arguida sentia-se perfeitamente bem e a orientação do médico foi precisamente no sentido de arguida poder trabalhar, conquanto as funções não fossem fisicamente exigentes.

27. Em face desta indicação, e uma vez que as funções que a Arguente lhe propôs, não eram fisicamente exigentes e permitiriam trabalhar a partir de casa (em regime de teletrabalho), a arguida aceitou integrar o projeto.

28. E fê-lo com a consciência de que tinha capacidade e condições físicas para executar as funções com todo o empenho e dedicação...

29. ... o que fez até dia 11 de março de 2021, altura em que começou a sentir dores no fundo da barriga, o que a levou a contactar nesse dia o seu médico obstetra, tendo o mesmo indicado que a arguida deveria dirigir-se ao ..., onde foi vista pelo seu médico obstetra (entre consultas).

30. Na sequência desta consulta, o médico obstetra renovou a declaração, para que a arguida pudesse apresentar à sua entidade patronal, uma vez que os sintomas que sentira eram sinais de que teria que entrar em repouso absoluto (pese embora a arguida já tivesse nesse mesmo dia enviado a declaração com data de janeiro, que tinha em sua posse).

31. Foi neste contexto que a arguida enviou em 12/03/2021 um e-mail à Gestora de Recursos Humanos da entidade empregadora, juntando a referida declaração de 11/03/2021.

32. Esta foi a sequência dos factos, que em nada foram premeditados, sendo lamentável que a Arguente acuse a arguida de 'desonestidade' e que afirme que a mesma tenha querido 'enganar' a Arguente, 'encobrendo informações que sabia serem de comunicação obrigatória'.

33. Estas acusações são falsas!

34. E muito menos se diga que é obrigatória a informação sobre a gravidez de uma trabalhadora ou candidata a emprego.

35. A Arguente deturpa a realidade dos factos, fazendo acusações gravemente ofensivas, pois a arguida nunca quis enganar a Arguente.

36. Mais: não fossem as referidas dores que a arguida sentiu naquele dia, ainda hoje a arguida estaria a exercer as suas funções.

37. Resulta dos factos que agora se relatam — e que correspondem à verdade — uma realidade totalmente diferente da que a Arguente pretende fazer vingar para justificar a sua intenção de despedimento.

38. O facto de a arguida ter omitido a gravidez deveu-se tão só ao facto de se tratar de uma gravidez recente e de a arguida ter (o justo) receio — ainda que infundado — de que tal facto compromettesse a sua contratação.

C) DA OCULTAÇÃO DA GRAVIDEZ: UM DIREITO CONSTITUCIONALMENTE CONSAGRADO

39. Como já se referiu atrás, não é verdade que a comunicação da gravidez seja obrigatória, pois como bem sabe a Arguente, a trabalhadora ou a candidata a emprego, apesar de ter deveres de informação e de lealdade, tem igualmente direitos, direitos estes de carácter constitucional e consagrados como direitos fundamentais, a saber direito à dignidade da pessoa humana, à igualdade, à personalidade, ao desenvolvimento da personalidade, à reserva da intimidade da vida privada, os quais consubstanciam limitações aos deveres anteriormente identificados.

40. A ocultação da gravidez muitas vezes é motivada pelo receio de perda do seu emprego ou de o não conseguir obter.

41. É bem visível a vulnerabilidade do candidato ao emprego, sendo por isso natural que uma mulher grávida sinta receio em dizer que está grávida, na medida em que estamos perante circunstâncias em que se acentua a posição de inferioridade de uma das partes (mulher candidata ao emprego ou mulher trabalhadora) em contraposição à posição de superioridade da outra parte (empregador).

42. A nossa Constituição baseia a República Portuguesa na dignidade da pessoa humana, princípio que confere ‘unidade e coerência de sentido’ ao sistema constitucional de direito fundamentais. Para além disso, associa a dignidade à igualdade, no sentido de que todos os indivíduos gozam do mesmo quantum de dignidade, merecendo igual respeito.

43. Note-se ainda que o Código do Trabalho consagra expressamente que ‘o direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes’ e consagra especificamente que ‘o empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas: à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação’.

44. Ou seja, a candidata a emprego ou a trabalhadora grávida que omita sobre o seu estado de gravidez (ou até indo mais longe, que responda com falsidade à questão sobre a sua gravidez), não só não violam qualquer dos deveres acima identificados como ainda encontram tutela, quer na legislação ordinária quer na constitucional, da proteção de um direito que é um dos seus direitos fundamentais — o direito de ser mãe.

45. Assim, os comportamentos que a Arguente descreve na sua nota de culpa, os quais enviesam manifestamente a realidade, são gravemente ofensivos e não podem ser admitidos.

46. Em conclusão a arguida nunca teve intenção de enganar a Arguente, e como ficou demonstrado, não o fez; e nunca violou qualquer dever de lealdade como diz a Arguente.

47. *A arguida é uma pessoa honesta, responsável e seria incapaz de adotar os comportamentos descritos pela Arguente na sua nota de culpa.*

48. *À luz dos factos expostos pela arguida é evidente que a aplicar-se qualquer sanção — o que se coloca por mera hipótese de raciocínio — nunca seria a sanção de despedimento, pois esta configuraria uma sanção manifestamente desproporcionada para os factos alegados.*

49. *Nos termos do artigo 330.º do Código de Trabalho a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator. Ora, e como resulta manifesto da exposição factual da arguida, esta agiu sem culpa, sem qualquer intenção de prejudicar a Arguente.*

NESTES TERMOS, REQUER-SE A V.EXA. SE DIGNE DAR COMO PROVADOS OS FACTOS APRESENTADOS NA PRESENTE RESPOSTA À NOTA DE CULPA E CONSEQUENTEMENTE ARQUIVAR O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR MOVIDO CONTRA A ARGUIDA».

1.4. Via CAR, por missiva datada de 30.04.2021, a entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, instruído com os documentos seguintes:

- Termo de abertura de processo disciplinar, em 11.03.2021;
- Termo de apensação ao processo disciplinar, em 11.03.2021, dos seguintes documentos:
 - Despacho de instauração de processo disciplinar com vista ao despedimento e de nomeação de instrutora (11.03.2021);
 - Impressão de email enviado por colaborador da ... para a Gestora de Recursos Humanos do empregador (11.03.2021);
 - Cópia de declaração médica datada de 07.01.2021 enviada pela trabalhadora à ... (11.03.2021);
 - Cópia do contrato de trabalho celebrado entre as partes (08.02.2021);
 - Registo biográfico-disciplinar da trabalhadora (sem quaisquer medidas disciplinares inscritas até então – 11.03.2021); e
 - Cópia da ficha de aptidão para o trabalho da arguida (18.02.2021);
- Termo de junção ao processo disciplinar, em 12.03.2021, dos seguintes documentos:
 - Email remetido pela trabalhadora à Gestora de Recursos Humanos do empregador (12.03.2021); e
 - Declaração médica que acompanha tal email (11.03.2021).
- Auto de Declarações da Gestora de Recursos Humanos do empregador (16.03.2021);
- Auto de Declarações da Gestora de Negócio do empregador (16.03.2021);

- Nota de culpa;
- Carta de Notificação da nota de culpa remetida à trabalhadora (remetida em 23.04.2021, rececionada em 24.03.2021);
- Resposta da trabalhadora à nota de culpa do empregador (remetida em 07.04.2021, rececionada em 08.04.2021); e
- Relatório final do processo disciplinar.

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, 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, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

«Os Estados-membros 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 entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular [...] Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez (...).»

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 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 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 maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.»

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e atividade profissional.

2.4. 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.

2.5. 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-psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, donde, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.6. 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.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º/1 e 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe feito sem justa causa, pelo que cabe ao empregador provar o contrário.

2.8. 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 [homem] 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 [CITE]».

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes - cf. artigo 351.º/ 1 e 3 do Código do Trabalho.

2.12. Quanto ao nexos 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 – cf. art.º 367º do CT.

2.13. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», deve a CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso em concreto, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da maternidade.

2.14. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado «de forma culposa, dos seus deveres de honestidade e boa-fé, assumido o comportamento da arguida uma especial censurabilidade, atento o facto de ter esperado deliberadamente o decurso do período experimental para comunicar tal facto, com o objetivo de impedir a cessação do contrato durante o decurso de tal período» - cf. Cláusula 22 da Nota de Culpa

2.15. Face à nota de culpa remetida e notificada à arguida, são-lhe imputados os seguintes comportamentos:

- Desonestidade da trabalhadora, ao omitir factos alegadamente obrigatórios de comunicar ao empregador, com o intuito de que este cumprisse por inteiro toda a legislação especial atinente à maternidade.

2.16. Cruzando a nota de culpa com a resposta a esta, o que se passou, cronologicamente, foi o seguinte:

- 7 de janeiro – A ora arguida, então desempregada, recebe relatório médico a usar em caso de necessidade, a atestar que se encontra grávida de gémeos, o que sempre se considera ser de «alto risco»;
- 29 de janeiro – Abordagem informal do empregador à ora arguida para eventual contratação futura;
- 1 de fevereiro – Notificação à ora arguida - ainda desempregada -, pelo empregador, de uma formação via remota, a decorrer entre os dias 2 e 4 desse mês;
- 8 de fevereiro – Celebração do contrato de trabalho entre as partes;
- 18 de fevereiro – Consulta à ora arguida pela medicina no trabalho considerando-a apta para a função profissional a desempenhar;
- 3 de março – 1.ª Ecografia à trabalhadora grávida para despiste de anomalias do feto;
- 10 de março – Termo do período experimental da trabalhadora;
- 11 de março – Envio do relatório médico, datado de 7 de janeiro, pela trabalhadora ao empregador, na sequência de sintomas prejudiciais à gravidez de gémeos da arguida, obrigando-a a repouso absoluto; e
- 12 de março – Envio de email, pela trabalhadora aos Recursos Humanos do empregador, solicitando feedback por parte deste.

2.17. Isolando os argumentos do empregador, ou seja:

- 29 de janeiro – Abordagem informal do empregador à ora arguida para eventual

contratação futura;

- 1 de fevereiro – Notificação à ora arguida - ainda desempregada -, pelo empregador, de uma formação via remota, a decorrer entre os dias 2 e 4 desse mês;
- 8 de fevereiro – Celebração do contrato de trabalho entre as partes;
- 18 de fevereiro – Consulta à ora arguida pela medicina no trabalho considerando-a apta para a função profissional a desempenhar;
- 10 de março – Termo do período experimental da trabalhadora;
- 11 de março – Envio do relatório médico, datado de 7 de janeiro, pela trabalhadora ao empregador, na sequência de sintomas prejudiciais à gravidez de gémeos da arguida, obrigando-a a repouso absoluto até 1 de setembro (data prevista para o parto); e
- 12 de março – Envio de email, pela trabalhadora aos Recursos Humanos do empregador, solicitando feedback por parte deste,

Até é possível compreender por que motivo o empregador se possa sentir ludibriado pela trabalhadora, na medida em que todos os factos apontam para um aparente encobrimento da sua gravidez, como forma de beneficiar dos direitos especiais previstos na lei para tal situação, descurando os deveres de honestidade e boa-fé a que de encontra genericamente vinculada por lei.

2.18. Contudo, na realidade, o que se passou não foi tão simples, sendo imperativo juntar à narrativa as informações com que a arguida respondeu à nota de culpa, a saber:

- 7 de janeiro – A ora arguida, então desempregada, recebe relatório médico a usar em caso de necessidade, a atestar que se encontra grávida de gémeos, o que sempre se considera ser de «alto risco»; e
- 3 de março – 1.ª Ecografia à trabalhadora grávida para despiste de anomalias do feto,

Os já invocados pelo empregador, nomeadamente:

- 11 de março – Envio do relatório médico, datado de 7 de janeiro, pela trabalhadora ao empregador, na sequência de sintomas prejudiciais à gravidez de gémeos da arguida, obrigando-a a repouso absoluto até 1 de setembro (data prevista para o parto); e
- 12 de março – Envio de email, pela trabalhadora aos Recursos Humanos do empregador, solicitando feedback por parte deste,

Adquirem toda uma nova perspetiva do caso.

2.19. Com efeito, não se antevê aqui qualquer desonestidade ou tentativa de

encobrimento da arguida com o objetivo de beneficiar de direitos especiais atribuídos a trabalhadoras grávidas.

2.20. Antes de mais cumpre sublinhar, como faz a própria a arguida na resposta à nota de culpa, que todas as gravidezes de gémeos se consideram, à partida, de «alto risco».

2.21. A isto acresce que a declaração médica se destinava a um uso condicional, na eventualidade de a ora arguida padecer de sintomas futuros que a impedissem de realizar qualquer esforço, obrigando-a ao repouso absoluto.

2.22. Recorde-se, de resto, que - à data em que a referida declaração foi passada pelo Ginecologista/Obstetra a ora arguida - esta se encontrava desempregada.

2.23. Quanto à aptidão certificada pela medicina no trabalho relativamente à arguida, e como é do conhecimento de todas as pessoas que já participaram neste tipo de consultas, as mesmas consistem num conjunto de exames genéricos, que - de forma alguma - denunciariam o estado de gravidez da trabalhadora – nem isso era suposto.

2.24. Como, mais uma vez, realça a trabalhadora na resposta à nota de culpa, não só o direito à parentalidade é prerrogativa legítima de todas as pessoas num estado de Direito democrático como é Portugal, como – até certo ponto – não é exigível à trabalhadora grávida que comunique esse facto ao empregador.

2.25. E qual é, exatamente, o momento até ao qual se considera que a gravidez pertence em exclusivo à esfera da vida privada do/a trabalhador/a?

2.26. Mais uma vez, o esclarecimento é prestado pela arguida na resposta à nota de culpa: o limite para a trabalhadora guardar para si que está grávida é o da viabilidade deste estado – que só é clinicamente comprovado a partir da geralmente designada por «ecografia do primeiro trimestre», realizada entre a 12.^a e a 14.^a semana de gestação.

2.27. Desta forma, cai por terra também o argumento do empregador de que a trabalhadora agiu culposamente ao omitir a gravidez no exame a que foi submetida na medicina no trabalho, porquanto nada lhe garantia que os fetos eram saudáveis e estavam em condições de se continuar a desenvolver.

2.28. As datas de:

- 3 de março (ecografia do primeiro trimestre);
- 10 de março (termo do período experimental); e
- 11 de março (comunicação da trabalhadora ao empregador de que estava se encontrava grávida e necessitava de repouso absoluto, na sequência de sintomas perturbadores do seu estado de gestação),

São muito próximas?

2.29. Sem dúvida.

2.30. Configuram a violação de deveres da trabalhadora para com o empregador?

2.31. Não. Está em causa uma semana, o tempo que mediou entre a realização da primeira ecografia e o termo do prazo experimental; e um dia, o tempo que mediou entre a trabalhadora ser aceite no empregador e entregar a sua declaração atestando que se encontrava grávida de alto risco, necessitando de repouso absoluto até à data prevista para o parto (1 de setembro).

2.32. Partindo do pressuposto que era do máximo interesse da trabalhadora manter o vínculo contratual - ou a mesma nem teria aceite a proposta, uma vez que já sabia estar grávida então - é igualmente assisado concordar que os sintomas associados à gestação, não só variam muito de grávida para grávida, como não chegam antecidos de aviso.

2.33. Serve, este raciocínio, para concluir que o argumento do empregador – do comportamento «desonesto» da arguida para mero garante dos direitos especiais que a lei portuguesa confere às trabalhadoras grávidas – é fracamente fundamentado.

2.34. Mais se diga que o empregador parte do pressuposto – errado – de que é obrigatório ao/à trabalhador/a em período experimental desbobinar tudo e mais alguma coisa sobre a sua vida privada que preveja impactante após o termo daquele.

2.35. Não é assim. Já por isso é que as pessoas têm duas esferas na sua vida – trabalho (pública) e família (pessoal, privada) – impendendo sobre o empregador o dever de respeitar a fronteira que existe entre ambas as áreas, sob pena de aos/às trabalhadores/as ser permitida privacidade nenhuma.

2.36. Em suma, na sequência de todo o exposto, e compulsadas as normas legais

respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, cabe – ao empregador - comprovar, sem margem para dúvidas, que age em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretender - sem justificação bastante e fundamentadamente comprovada – deixar desempregadas trabalhadoras (grávidas) especialmente protegidas.

2.37. Atendendo a todo o supra exposto, afigura-se como não demonstrada a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de pôr em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT.

2.38. Tendo em consideração todos os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de uma situação excecional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento não relacionada com a maternidade, nos termos do artigo 351.º do CT.

III – CONCLUSÃO

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 ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MAIO DE 2021