

PARECER N.º 625/CITE/2022

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 3114-DG/2022

I – OBJETO

1.1. Em 29.08.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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. Na carta remetida à CITE a entidade empregadora referiu o seguinte:

“(…)

Assunto: Envio de cópia de procedimento disciplinar

Exmos. Senhores,

....., vem em cumprimento do disposto no art.º 63.º do Código do Trabalho, remeter cópia do procedimento disciplinar instaurado contra a trabalhadora grávida ..., com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação, prevista no art.º 328.º n.º 1 f) da mesma disposição legal, para emissão de parecer prévio.

(...)”

1.3. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, por carta registada de 08.08.2022, refere nomeadamente o seguinte:

“(…)

Exma. Senhora,

Pela presente remetemos nota de culpa, podendo V. Exa., se assim entender, consultar o processo disciplinar, na sede da sociedade, sita na Rua e apresentar defesa no prazo de 10 dias úteis após receção da mesma.

Ainda informamos ter nomeado instrutora do presente processo a Dra., advogada, com escritório na Rua, a qual procederá á instrução do mesmo, após o decurso do referido prazo de 10 dias, com ou sem apresentação de defesa.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,

Que com justa causa,, deduz contra ..., residente na Rua, com intenção de aplicação da sanção de **DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA** e que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

I. FACTOS

1.
A ora Arguente dedica-se ao aluguer de veículos automóveis ligeiros, sem condutor; aluguer de equipamento recreativo e desportivo; organização de atividades de animação turística, bem como aluguer de equipamento recreativo como parte integrante das atividades recreativas e manutenção e reparação de automóveis.
2.
A Trabalhadora-Arguida foi contratada em 24 de agosto de 2021, pelo período de um ano, para desempenhar as funções compreendidas na categoria profissional de Administrativo-Financeiro, assim como, acessoriamente, quaisquer outras tarefas que lhe sejam indicadas pelo empregador, para as quais tenha habilitação ou capacidade bastante e que tenham afinidade com as que habitualmente correspondem às suas funções normais, para prestar a referida atividade nas instalações do empregador, sitas na Rua, conforme documento n.º 1 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
3.
Auferindo um vencimento mensal de €1300,00 (mil e trezentos euros).
4.
Acrescido do montante de €4,77 (quatro euros e setenta e sete cêntimos).
5.
No âmbito das suas funções, cumpre à Trabalhadora-Arguida realizar as tarefas inerentes ao serviço administrativo da Arguente, nomeadamente, a organização administrativa e financeira da empresa, a realização processos rotineiros e organização de arquivos incluindo o controle de recebimento de documentos, emissão de faturas, organização da documentação contabilística, correspondência e entre outras funções como o pagamento de contas efetuar.
6.
Nomeadamente, os pagamentos à Autoridade Tributária, Instituto de Segurança Social, aos fornecedores, bem como a todos os credores.
7.
Ocorre que, relativamente ao ano de 2021, a Trabalhadora-Arguida não emitiu atempadamente faturas relativas a alguns clientes, referentes aos meses de novembro e dezembro de 2021, situação que levou a um atraso no fecho das contas da empresa.
- 8.

Nos dias 10 e 25 de março de 2022, a Arguente procedeu à venda de dois veículos automóveis, tendo a Trabalhadora-Arguida ficado responsável pela comunicação da referida venda à companhia de seguros o respetivo cancelamento dos seguros, que a mesma não fez.

9.

Na sequência de tal falta de comunicação, a Arguente foi obrigada a pagar os seguros das duas viaturas até ao dia 27 de junho de 2022, data em que, através da trabalhadora, o sócio gerente da Arguente tomou conhecimento da situação.

10.

No dia 31 de março de 2022, foram remetidos por e-mail, pelos serviços de contabilidade da empresa, para o colaborador, os recibos de vencimento relativos ao mês de março do 2022, bem como as guias para pagamento das contribuições para a Segurança Social dos trabalhadores, com a indicação do prazo limite de pagamento de 20 do abril de 2022, conforme documento n.º 2 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

11.

Na mesma data, o referido e-mail, foi reencaminhado para@....., cujo acesso, abertura de correio recebido e resposta, estão a cargo da Trabalhadora-Arguida.

12.

Após um período de incapacidade temporária para o trabalho, entre 28 de março de 2022 e 1 de abril do 2022. foi a mesma informada que deveria tomar conta de todas as questões, pela sua responsabilidade que se encontrassem pendentes. entre as quais, os pagamentos de faturas e outras obrigações com prazos do pagamento em curso.

13.

Entre os referidos pagamentos e obrigações a realizar, encontrava-se por liquidar a guia relativa às contribuições para a Segurança Social, relativa ao mês de março do 2022, a realizar até ao dia 20 de abril de 2022, no valor do €6.288,59. (seis mil, duzentos e oitenta e oito euros e cinquenta e nove cêntimos).

14.

A Trabalhadora-Arguida, como era sua obrigação, não procedeu ao pagamento das referidas contribuições, nem informou de tal situação a gerência,

15.

Apenas tendo procedido ao referido pagamento no dia 1 de junho de 2022, conforme documento n.º 3 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

16.

Decorrido mais do um mês após o termo do prazo de pagamento, com as consequências legais para a Arguente daí decorrentes, nomeadamente, o pagamento de juros de mora no valor de €70,90 (setenta euros e noventa cêntimos).

17.

Tendo ocultado dos seus superiores hierárquicos, nomeadamente, do sócio gerente da Arguente a referida situação.

18.

A qual apenas chegou ao conhecimento do mesmo em 6 de junho do 2022.

19.

Apesar das advertências feitas pela Arguente, para que a Trabalhadora-Arguida verificasse e procedesse ao pagamento de todas as faturas e obrigações dentro dos prazos de vencimento das mesmas, tal não se verificou.

20.

No dia 24 de maio de 2022, a Trabalhadora-Arguida foi incumbida pela entidade patronal do efetuar contacto e preparar toda a documentação necessária para a contratação de uma trabalhadora de limpeza.

21.

Ordem que a Trabalhadora-Arguida não cumpriu e que teve como consequência a inviabilização da contratação desta futura trabalhadora.

22.

A Arguente deu indicação à Trabalhadora-Arguida o a todos os trabalhares que acedem aos documentos da empresa para manterem reservada a informação relativa á sua gestão e informação financeira.

23.

Devendo ser destruídos todos os documentos da empresa quando já não se revelem necessários.

24.

Acontece que no passado dia 31 de maio de 2022 a Trabalhadora-Arguida deitou ao lixo, som destruir, documentos relativos aos valores de subsidio do combustível pagos a outros colaboradores, expondo perante todos os trabalhadores a referida informação, apesar das ordens dadas pela Arguente para manter reservada a referida informação.

25.

Bem sabendo que estava a desobedecer a uma ordem legitima dada pela Arguente.

26.

Acresce que, para emissão das suas faturas, a Arguente dispõe de um software de faturação online, aprovado pela Autoridade Tributária e Aduaneira, designado "InvoiceXpress", pelo qual a Arguente paga anualmente uma subscrição, cujo período de validade terminou no passado dia 6 de junho de 2022.

27.

Pagamento este da responsabilidade da ora Trabalhadora-Arguida e que não foi realizado pela mesma até à data limite para renovação, ou seja, até ao dia 6 de junho de 2022.

28.

Como consequência de tal incumprimento, a subscrição do software cio faturação foi cancelada.

29.

Tendo a Arguente ficado impedida de emitir faturas durante o período de cancelamento.

30.

Causando a referida situação graves prejuízos à Arguente.

31.

A nova subscrição apenas foi renovada em 14 de junho de 2022.

32.

Da rotunda situação apenas foi dado conhecimento ao sócio gerente da Arguente no dia 14 de junho de 2022, pela colaboradora da empresa Célia Teixeira, que tomou conhecimento do cancelamento da subscrição do software de

faturação e da não realização do pagamento dentro do prazo, por parte da Trabalhadora-Arguida, no dia 13 de junho de 2022.

33.

É função da Trabalhadora-Arguida a realização o pagamento dos seguros de acidentes pessoais dos trabalhadores da Arguente

34.

No dia 20 de maio de 2022 foi contratado um novo trabalhador, o

35.

Não tendo a Trabalhadora-Arguida solicitado junto da companhia de seguros a realização do referido seguro de acidentes de trabalho.

36.

Seguro este que a mesma apenas solicitou, sem que o sócio gerente da Arguente tivesse conhecimento de tal situação, em 7 de junho de 2022, data em a colaboradora tomou conhecimento de tal situação a comunicou ao sócio gerente.

37.

Ocorre que a Trabalhadora-Arguida, desde o início das suas funções e até meados de junho, data a partir da qual a mesma se encontra em situação de incapacidade temporária para o trabalho, nunca cumpriu os deveres a que está obrigada enquanto trabalhadora.

38.

A Trabalhadora-Arguida nunca cumpriu o horário de trabalho acordado, chegando constantemente atrasada.

39.

Nunca manteve os ficheiros com os relatórios dos registos dos cartões de crédito da empresa atualizados, como é sua obrigação, nos quais Arguente deteta constantemente erros nos saldos reportados pela Trabalhadora-Arguida.

40.

A Trabalhadora-Arguida não lê e não responde os e-mail remetidos para@....., pelo qual a mesma é responsável, ignorando o correio eletrónico que lhe é remetido com pedidos dirigidos por clientes e fornecedores e outras entidades, bem como a mensagens do colegas de trabalho e superiores hierárquicos, remetidas através do software de comunicação da empresa “Slack”, com questões relativas à atividade diária da empresa.

41.

Causando graves constrangimentos e prejuízos à empresa, como ocorreu no dia 8 de abril de 2022, data em que teve que se ausentar mais cedo do serviço, sem comunicar aos colegas o trabalho por realizar até ao final do dia, mantendo-se a mesma incontactável após a saída do trabalho.

42.

Na referida data encontrava-se agendada a entrega ao final da tarde da uma viatura. para aluguer, a qual quase ficou inviabilizada, devido ao facto da Trabalhadora-Arguida por não ter deixado indicação do local onde se encontrava a documentação da viatura, a qual após muita insistência por parte da equipa foi localizada.

43.

Ao suprarreferido acresce que, como ocorreu com as mensagens do correio eletrónico remetida Trabalhadora-Arguida, não respondeu aos e-mails remetidos pela empresa “.....”, em 4, 11 e 21 de maio do 2022, nos quais era solicitada informação, no âmbito de serviços financeiros pela mesma prestados à Arguente, relacionados com a venda de €3.000,00 de ações.

II. DIREITO

44.

Ao atuar da forma descrita violou o Trabalhador-Arguido os deveres previstos no art.º 128.º n.º 1 alíneas b), c), e e) todos do CT, nomeadamente, o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, bem como o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.

45.

Pondo em causa a confiança que a Arguente nela depositava.

46.

Sendo inexigível à Arguente a manutenção da relação laboral.

47.

Os factos supra descritos configuram um comportamento culposo por parte da Trabalhadora-Arguida, constituindo pela sua gravidade e consequências justa causa de despedimento, por tornarem impossível a subsistência da relação laboral.

48.

Nos termos do disposto no artº 351.º n.º 1 e 2 do CT.

49.

De acordo com as alíneas a), d) e e) do n.º 2 da referida disposição legal, constituem justa causa de despedimento a desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto e a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

50.

Tudo ponderado, conclui-se pela intenção de aplicação da sanção disciplinar prevista no art.º 328.º n.º 1 alínea f) do CT - Despedimento sem indemnização ou compensação, por violação dos deveres previstos no art.º 128.º n.º 1 alíneas b), c), e e) do CT e verificação do comportamento previsto no art.º 351.º n.ºs 1, 2 e 3 do CT.

Dispõe V. Exa., do prazo de 10 dias úteis, a contar da notificação da presente Nota de Culpa para, querendo consultar este processo, deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo juntar documentos, indicar testemunhas e requerer outras diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Informa-se V. Exa., que o processo disciplinar se encontra na sede da Arguente, sita Rua, onde poderá ser consultado.

TESTEMUNHAS:

- a) ...;
- b) ...;
- c) ...;
- d)

Todas a notificar nas instalações da Arguente.

(...)"

1.4. A trabalhadora arguida apresentou resposta à nota de culpa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Assunto: Resposta à nota de culpa deduzida por “LOYD ROZZO - Unipessoal, Lda.”, no âmbito do processo disciplinar intentado contra Jéssica Fernandes Barbosa.

Respondendo à Nota de Culpa:

1) Por exceção:

a) Nulidade - Da Inexistência do Processo Disciplinar:

1.º

Um processo é, de acordo com a dogmática jurídica, um ato complexo de formação sucessiva que, no caso do processo disciplinar, terá de ter um termo de abertura datado, devendo ser paginado, a que se seguirão outras peças processuais que nele se integrarão de acordo com o critério cronológico e que também deverão estar paginadas.

2.º

No caso em apreço e tendo em conta a definição do que é um “processo”, verificado o dossier que foi presente aos mandatários da Arguida, logo se constatou que:

- a) Não tem termo de abertura;*
- b) Não está paginado;*
- c) Não foram inquiridas quaisquer testemunhas;*
- d) Não foram anexados quaisquer documentos que suportem os factos alegados na nota de culpa;*
- e) A primeira peça é a carta de 8 de agosto, remetendo a nota de culpa, acompanhada de 3 documentos (contrato de trabalho, e-mail de 31 de março e pagamento de serviços de 1 de junho de 2022, no valor de 6359,49).*
- f) A seguir, temos o registo da carta de 8 de agosto a que se alude na anterior alínea*
- g) E no fim temos a carta registada com A/R de 13 de julho de 2022 a suspender a Arguida preventivamente, a que está anexado o aviso de receção assinado em 27/07/2022.*

Isto é:

3.º

O referido dossier nem sequer está ordenado de forma cronológica.

Bem pelo contrário. Em linguagem popular, está organizado de “pernas para o ar”, o que resulta do facto do primeiro “papel” que abre o dossier ser a nota de culpa enviada em 8 de agosto passado e da carta em que a Entidade

Patronal notificou a Arguida de que decidiu suspendê-la do exercício de funções datada de 13 de julho ser o último papel anexado a tal dossier.

4.º

O facto de tal dossier no ter um termo de abertura e de no estar paginado, permitirá à Entidade Patronal nele intercalar o que bem entenda e na sequência que achar melhor, “inventando” diligências probatórias, datadas a seu gosto e carreadas para tal dossier no momento por si escolhido, bem como, todo o tipo de documentação.

Ora:

5.º

Tal possibilidade, que a Lei no permite, porque um processo disciplinar deve na sua tramitação e organização respeitar as regras do processo penal que lhe é aplicável subsidiariamente, no confere à Arguida as mínimas condições de garantia de defesa.

6.º

Tal dossier, em conclusão, não se pode considerar minimamente como um processo disciplinar, sendo, por isso, nulo,

7.º

Nulidade que se argui para todos os efeitos legais, desde já.

b) Da Inexistência de Prova da Matéria da Arguição:

8.º

Os factos imputados à Arguida são redondamente falsos, razão, pela qual, se impugnam para todos os efeitos legais.

9.º

Mas para além de serem falsos há que referir, à partida, que tais acusações não se encontram minimamente comprovadas por qualquer prova testemunhal, porque, pura e simplesmente, não foi produzida nenhuma prova desse tipo e porque também não foram juntos aos autos quaisquer documentos que suportem as acusações deduzidas contra Arguida.

10.º

Verifica-se, assim, uma manifesta insuficiência probatória que sustente a nota de culpa, razão, pela qual, se deverá considerar, desde já, que a mesma é manifestamente improcedente, o que deverá determinar o imediato arquivamento dos autos com todas as consequências legais.

c) Da Caducidade do Procedimento Disciplinar:

11.º

A não se entender assim, o que só por mera necessidade de raciocínio se admite, ter-se-á de considerar que o procedimento disciplinar, que se deve considerar instaurado em 8 de agosto com o envio da nota de culpa à Arguida, que a mesma recebeu em 10 desse mês, já se considerava caducado a esta data,

12.º

Pois que os factos que são imputados à mesma como pretensamente violadores dos seus deveres laborais, ocorreram, de acordo com o relato da sua Entidade Patronal, há mais de 60 dias, considerando a data em que a Arguida recebeu a nota de culpa.

Na verdade:

13.º

É a própria entidade patronal que refere que os factos que imputa à Arguida na Nota de Culpa ocorreram nos meses de novembro e dezembro de 2021, nos dias 10 e 25 de março de 2022, no dia 20 de abril de 2022, no dia 1 de junho de 2022, no dia 24 de maio de 2022, no dia 31 de maio de 2022, no dia 6 de junho de 2022, no dia 20 de maio de 2022 e nos dias 4, 11 e 21 de maio de 2022 - Cfr. n.2s 7 a 27 e 34 a 43 da Nota de Culpa.

Isto é:

14.º

Todos os factos em que se sustenta a nota de culpa terão ocorrido, segundo a versão da Entidade Patronal, em datas, todas elas, anteriores a 10 de junho de 2022, ou seja, relativamente à data em que a Arguida foi notificada da nota de culpa, há mais de 60 dias.

15.º

Como se sabe, o procedimento disciplinar caduca se o trabalhador não for notificado da nota de culpa após se encontrem decorridos mais de 60 dias relativamente à data ou datas em que o mesmo terá praticado os factos que lhe são imputados nessa nota de culpa. - Vd. 329.º, n.º 2 do C. P. do Trabalho.

16.º

É o que se verifica no caso em apreço, razão, pela qual, ainda que a Arguida tivesse praticados os factos que lhe são imputados, o que não se concede, o procedimento disciplinar contra ela instaurado já estava caducado à data em que ela foi notificada da nota de culpa,

17.º

Exceção essa que se argui, para todos os efeitos legais.

18.º

Com alguma estultícia vem a Entidade Patronal, no n.2 9 da Nota de Culpa referir que só em 27 de junho de 2022 tomou conhecimento da situação descrita no n.2 8 dessa Nota de Culpa!...

19.º

Note-se, porém, que não fez a mínima prova da superveniência desse conhecimento, o que seria fundamental para que o facto imputado à Arguida pudesse ser considerado relevante como fundamento da Nota de Culpa.

20.º

Isto, porque o ónus da prova do conhecimento superveniente de tal facto cabe à Entidade Patronal.

II) Impugnando:

Sem se prescindir de tudo quanto se deixou referido e analisados os factos imputados à Arguida na Nota de Culpa, importa referir o seguinte:

21.º

À parte os factos referidos nos n.ºs 12, 22, 32, 42 e 52 da Nota de Culpa a que ora se responde, que são verdadeiros,

22.º

Já os demais factos nela vertidos, são falsos, razão, pela qual, se impugnam para todos os efeitos legais.

23.º

Refira-se, para além disso, que as conclusões de facto e de Direito nela vertidas são incorretas, razão, pela qual, não se podem aceitar.

Na verdade:

24.º

Relativamente aos factos n.ºs 10 a 19 que têm uma aparência de suporte probatório, por via da junção à Nota de Culpa do e-mail e pagamento de serviços, deve referir-se em abono da verdade o seguinte:

25.º

A Arguida nunca faltou com nenhum pagamento à Segurança Social.

Com efeito:

26.º

O procedimento era bastante simples. A Arguida validava os salários em conjunto com a Entidade Patronal; enviava o resumo dos salários, faltas, férias etc. à contabilidade, através do seu email pessoal da empresa@....

27.º

E o processamento das folhas de salários, bem como o aviso de pagamento à Segurança Social era remetido pelo contabilista para o e-mail da Arguida -@....

28.º

Tal documento de pagamento à Segurança Social era posteriormente colocado na pasta dos pagamentos para mais tarde ser apresentado à Entidade Patronal.

Sucedeu, porém, que:

29.º

Estando a Arguida de baixa, por gravidez, a Entidade Patronal decidiu solicitar a emissão das folhas de salários à contabilidade, pedindo que esta, contrariamente, à prática vigente até ao momento, enviasse essa informação para a caixa partilhada@.....

Acontece que:

30.º

Tal caixa partilhada pode ser aberta, lida, movidos e eliminados por qualquer pessoa com acesso à mesma, os dados que para ela são enviados, razão, pela qual, não pode a Arguida ser responsabilizada por qualquer eventual falha,

31.º

Até porque não estava ao serviço quando o documento para pagamento foi enviado pela contabilidade para uma caixa de correio que não era a sua.

32.º

Ainda assim, não podendo ser responsabilizada por tal falha no envio dessa documentação à Segurança Social, a Arguida, ao tomar conhecimento da mesma e uma vez regressada ao serviço, dispôs-se a pagar, voluntariamente, os 70,90€ (setenta euros e noventa cêntimos), correspondentes aos juros de mora pelo não cumprimento atempado de tal obrigação,

33.º

Tendo sido impedida pela sua Entidade Patronal de o fazer por considerar que não se justificava.

34.º

Significativamente e ao constatar que a Arguida era uma trabalhadora efetiva da empresa, ao contrário do que a sua Entidade Patronal julgava, esta não podendo denunciar o seu contrato de trabalho, inventou o processo disciplinar em referência, em que para fundamentar o seu propósito de despedir a Arguida chega ao descaramento de ir buscar tal facto que anteriormente considerou irrelevante.

35.º

A terminar dir-se-á que, em virtude de a Arguida estar grávida, estava a Entidade Patronal obrigada a submeter o processo de justa causa de despedimento para avaliação por parte da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), podendo esta inviabilizar o despedimento.

Ora:

36.º

Não obstante tal obrigação, a Entidade Patronal não comunicou, nem submeteu tal procedimento disciplinar para validação, o que gera a invalidade do processo disciplinar.

37.º

Não tendo a sociedade, produzido qualquer prova testemunhal no âmbito do processo disciplinar que instaurou à ora respondente e tendo esta impugnado a virtualidade probatória dos documentos anexados à Nota de Culpa, esta não pode ser julgada como provada a final.

Razão, pela qual e em conclusão,

Deverá o processo disciplinar em referência ser arquivado, pura e simplesmente, com todas as consequências legais.

(...)"

1.5. O processo foi instruído com os seguintes documentos:

- Cópia da comunicação da suspensão provisória;
- Nota de culpa;
- Notificação da nota de culpa;
- Resposta à nota de culpa;
- Relatório Final.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do 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 atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.2.1. Um dos considerandos da referida Directiva 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;”.

2.2.2. 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.9. O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, em concreto a alínea g): “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

2.10. E, relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt: “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento.

De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).”

2.11. Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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 culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.12. Com efeito, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em www.dgsi.pt, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.13. Tal como muito bem se explica no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.

2.14. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas b), c) e e) do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes deveres:

- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

Com a sua conduta, a trabalhadora-arguida terá violado tais deveres, desobedecendo às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, verificando-se tal conduta através do desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta, lesando os interesses patrimoniais da empresa.

Tendo em conta as alegações da entidade empregadora, a trabalhadora terá igualmente violado o dever de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade.

2.15. A violação dos deveres supra indicados, no entender da entidade empregadora, traduzem-se nos seguintes comportamentos:

- Não emitir atempadamente faturas relativas a alguns clientes;
- Não ter comunicado à companhia de seguros o cancelamento dos seguros de veículos que forma vendidos;
- Falta de pagamento de faturas e outras obrigações com prazos do pagamento em curso, designadamente a liquidação de guia relativa às contribuições para a Segurança Social
- Preparação de documentação necessária para a contratação de uma trabalhadora de limpeza, que não foi efetuada e que teve como consequência a inviabilização da contratação desta futura trabalhadora.
- Tinha sido dada indicação à Trabalhadora-Arguida que todos os documentos da empresa eram confidenciais devendo ser destruídos quando já não se revelassem necessários, indicação que a arguida não acatou porquanto deitou ao lixo, sem destruir, documentos relativos aos valores de subsídio do combustível pagos a outros colaboradores, expondo perante todos os trabalhadores a referida informação.
- A entidade empregadora detém um software de faturação online, aprovado pela Autoridade Tributária e Aduaneira, para o qual é paga anualmente uma subscrição, e era a trabalhadora arguida que estava responsabilizada pela renovação da subscrição, não tendo a mesma realizado o pagamento dentro do prazo, ficando a entidade empregadora impedida de emitir faturas durante o período de cancelamento.
- Quanto aos pagamentos dos seguros de acidentes pessoais, a trabalhadora junto da companhia de seguros a realização de um seguro de acidentes de trabalho referente a um trabalhador que havia iniciado funções na entidade empregadora.
- A trabalhadora nunca cumpriu o horário de trabalho, chegando sucessivamente atrasada.
- A trabalhadora arguida nunca manteve os ficheiros com os relatórios dos registos dos cartões de crédito da empresa atualizados.
- A Trabalhadora-Arguida não lê e nem responde aos e-mails remetidos para finance@siesticampers.com, pelo qual a mesma é responsável, ignorando o correio eletrónico que lhe é remetido com pedidos dirigidos por clientes e fornecedores e outras entidades, bem como a mensagens do colegas de trabalho e superiores hierárquicos, remetidas através do software de comunicação da empresa “Slack”, com questões relativas à atividade diária da empresa.
- A trabalhadora arguida não responde a e-mails.

2.16. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e devendo as 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 maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.17. Considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, aos fundamentos apresentados pela trabalhadora, afigura-se-nos, que em face da factualidade descrita importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessárionexo 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 os comportamentos que lhe são imputados e que aqueles comportamentos, por culposos, e pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.18. Voltando ao caso em apreço, cumpre desde já referir que apesar de a entidade empregadora alegar, não demonstra qualquer dos factos aduzidos na nota de culpa. Aliás, analisada prova documental carreada para o presente processo pela arguente, afigura-se que a mesma é irrelevante para aferir o grau de culpa da trabalhadora arguida quanto à violação dos deveres que a entidade empregadora entende terem sido violados.

2.19. Aliás, diga-se ainda, que não foi inquirida qualquer testemunha arrolada pela arguente que viesse confirmar a versão apresentada pela entidade empregadora na nota de culpa.

2.20. De facto, não se nos afigura tão claro este nexocausal, porquanto, não foi junta qualquer prova que demonstre o alegado pela entidade empregadora. Da documentação junta não fica demonstrado o desleixo, a falta de brio profissional, a falta de responsabilidade, o incumprimento de ordens, a negligência e a falta de rigor da trabalhadora arguida. Efetivamente, os factos aduzidos pela entidade empregadora, poderiam, e deviam ter sido confirmados quer fosse por prova documental, que fosse pela audição de testemunhas, o que não aconteceu.

2.21. Assim, relativamente às alegações dos comportamentos tidos pela arguida, não resulta demonstrado, com grau de certeza absoluta, que a trabalhadora não tenha realizado aqueles

procedimentos, porquanto não consta do processo qualquer prova, seja documental, seja testemunhal, que permita concluir, com um grau de certeza absoluta, pela prática de tais comportamentos.

2.22. O mesmo se refira em relação à violação do dever previsto na al. b) do n.º 1 do artigo 128.º do CT – comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade. Mais uma vez, não consta do processo qualquer documento que demonstre o alegado pela entidade empregadora, pelo que nesse sentido, não fica demonstrado a alegação proferida pela entidade empregadora.

2.23. Por fim, cumpre referir que a trabalhadora em sede de resposta à nota de Culpa, com o objetivo de afastar as acusações imputadas, vem esclarecer as acusações que lhe são imputadas.

2.24. 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.

2.25. Assim, não se afigura que o processo disciplinar seja esclarecedor, com a segurança pretendida e exigível designadamente para contrariar a referida presunção legal, que o comportamento da trabalhadora foi culposos, o que inviabiliza naturalmente que possamos afirmar que tenha sido violador de deveres estruturantes da relação de trabalho.

2.26. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (lactante), 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.

2.27. Face a todo o exposto a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, promovido pelo, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)