

PARECER N.º 904/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 CITE-D/4521/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por carta registada remetida no dia **15 de novembro de 2022**, 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. Do expediente remetido à CITE constam a Nota de Culpa enviada à trabalhadora e Relatório Final.

1.3. No dia **27 de setembro de 2022**, foi remetida à trabalhadora comunicação nos termos estabelecidos nos artigos 329º e 353º e seguintes do Código do Trabalho dando conta que na sequência do comportamento assumido pela mesma, no decorrer da actividade profissional, a administração da ... decidiu instaurar-lhe procedimento disciplinar.

1.4. A nota de culpa foi elaborada nos termos que transcrevemos:

(...)

«1. A Trabalhadora/Arguida é trabalhadora da ..., desde 11 de junho de 2022, por contrato de trabalho a termo resolutivo, exercendo funções de ..., em

2. No dia 12 de agosto de 2022, a Trabalhadora/Arguida entregou ao Assistente de Direcção do ..., ..., um certificado de incapacidade para o trabalho com data de início a 7 de julho de 2022.

3. Este certificado determina que há um impedimento para o trabalho de beneficiárias grávidas, sendo a gravidez de risco, com data de início a 07/07/2022 e com data do termo a 06/11/2022.

4. Referindo ainda que a doente, neste caso a Trabalhadora/Arguida, só se poderá ausentar do domicílio para tratamento e em casos devidamente fundamentados o médico pode autorizar a ausência no período das 11h às 15h e das 18h as 21h, tendo a beneficiária, aqui Trabalhadora/Arguida autorização para sair para a realização de tratamentos e consultas.

5. Tal documento foi assinado pelo Médico - Dr. ... – no dia 07/07/2022, no Hospital
6. À data da contratação – 11 de Junho de 2022 - a Trabalhadora/Arguida não comentou a sua gravidez, nem a mesma era visível.
7. A gravidez e conseqüente incapacidade apanhou completamente de surpresa o Assistente de Direcção responsável por aquela unidade hoteleira e conseqüentemente a Entidade Empregadora.
8. Até à data de 12 de agosto de 2022, a Trabalhadora/Arguida exerceu a sua actividade dentro do horário de trabalho estabelecido, não tendo referido em nenhum momento a sua condição.
9. A Trabalhadora/Arguida foi contratada em 11 de junho de 2022, uma vez que a Entidade Empregadora com a retoma da sua actividade teve um acréscimo de trabalho, exactamente para o período da contratação estabelecida.
10. A Trabalhadora/Arguida foi contratada a termo por 8 meses, sabendo que não iria cumprir o contrato atendendo à sua condição.
11. A Trabalhadora/Arguida, faltou à verdade quando continuou a trabalhar para a Entidade Empregadora sem apresentar o certificado de Incapacidade para o exercício das suas funções.
12. Funções essas que já não podia praticar há mais de um mês, na data em que entregou o certificado, bem sabendo que se encontrava clinicamente impedida de trabalhar desde 07/07/2022.
13. A Trabalhadora/Arguida não agiu com lealdade para com a Entidade Empregadora, ocultando uma situação clínica que a impedia de prestar o seu trabalho e podia ter causado sérias conseqüências para a Entidade Empregadora a nível da sua responsabilidade laboral, fiscal, contributiva e social, já para não falar no défice de mão de obra totalmente inesperado e em condições inéditas e inusitadas.
14. A Trabalhadora/Arguida esteve quase um mês nesta situação, sabendo que não podia trabalhar e agindo com tamanha leviandade, quer face à sua situação médica de risco, quer face às conseqüências que tal actuação podiam acarretar para a Entidade Empregadora.
15. Uma vez que, caso algum acidente/incidente ocorresse com a Trabalhadora/Arguida, a entidade Empregadora seria responsabilizada por algo a que não deu azo, nem tão pouco tinha conhecimento.
16. Ademais, os factos elencados perturbaram o normal, regular e bom funcionamento do Hotel, o que não poderá ser tolerado, tendo sido criada pela Trabalhadora/Arguida uma verdadeira falta de confiança e irresponsabilidade.
17. Para além de ter obrigado a Entidade Empregadora a proceder a nova contratação, com os devidos prejuízos, nomeadamente o tempo gasto em formação de novos colaboradores.
18. Os suprarreferidos comportamentos da Trabalhadora/Arguida são intoleráveis constitutivos da violação grave dos deveres a que está obrigada por força do contrato do trabalho, nomeadamente: guardar lealdade ao empregador; cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora; promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
19. A Trabalhadora/Arguida com a sua conduta provocou graves prejuízos na Entidade Empregadora, pois, ao ocultar não só a sua condição de saúde, mas o impedimento legal para o trabalho, levou a Entidade Empregadora a prestar

falsas declarações à Segurança Social e Finanças, aquando do processamento do seu salário, cujas consequências ainda não são passíveis de determinar.

20. Fazendo igualmente com que a Entidade Empregadora, sem a mais leve consciência do que estava a acontecer, participasse do seu enriquecimento sem causa, na medida em que, com a sua conduta, a Trabalhadora/Arguida recebeu rendimentos indevidos, tanto da Entidade Empregadora, como dos serviços da Segurança Social.

21. Ora, a Entidade Empregadora é uma pessoa colectiva que não regista qualquer antecedente criminal na sua história de actividade com mais de 20 anos de laboração.

22. Orgulhando-se do seu impecável relacionamento com todas as Entidades públicas e estaduais, às quais nunca falhou com o cumprimento.

23. Ser exposta a um possível processo por falsas declarações, por conta das omissões e condutas da Trabalhadora/Arguida, é algo inadmissível na sua forma de estar no mercado económico.

24. Da mesma forma, sempre cuidou de zelar pela saúde, segurança e integridade física dos seus colaboradores, situação que foi posta em causa com a conduta totalmente imprudente e reprovável da Trabalhadora/Arguida.

25. E ainda a ordem e regularidade dos trabalhos do Hotel da propriedade da Entidade Empregadora, uma vez que a Trabalhadora/Arguida foi contratada atendendo ao acréscimo de trabalho, escondendo a sua gravidez e sabendo que não podia estar a trabalhar, continuou sem nada dizer.

26. Os comportamentos supra descritos não poderão ser tolerados, por inadmissíveis e a Entidade Empregadora não lhes poderá ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, atenta a sua gravidade e quebra de confiança.

27. O comportamento da Trabalhadora/Arguida constitui uma violação do art. 128º n.º 1, als. e), f), h) e j) do Código do Trabalho.

28. Tal comportamento constitui fundamento para despedimento com justa causa, nos termos do art. 351º n.ºs 1 e 2, als. d), e) e h) do Código do Trabalho.

29. A Entidade Empregadora pauta a sua conduta pela exigência de idoneidade e integridade, sendo que esta observância é essencial ao seu regular funcionamento.

30. A Entidade Empregadora confia nos seus trabalhadores, sendo a atitude da Trabalhadora/Arguida uma “tacada” na sua confiança e consequentemente ria sua relação laboral.

31. Assim, outra atitude não poderá ser tomada pela Entidade Empregadora que não a do despedimento com justa causa, sendo esta a sua intenção, nos termos do art.º 351º do Código do Trabalho. (...)»

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora, apesar de regularmente notificada, tenha vindo responder à nota de culpa.

1.6. Foi elaborado relatório final do processo disciplinar com data de **14 de novembro de 2022**, nos seguintes termos:

“(…)

I - Introdução

Por despacho do Conselho de Administração da ..., datado de 22/08/2022, foi determinado instaurar processo disciplinar à Trabalhadora ...,

doravante Trabalhadora/Arguida, que exerce funções no ..., propriedade da Entidade Empregadora.

No dia 12 de Agosto de 2022, a Trabalhadora/Arguida entregou ao Assistente de Direcção do ... um certificado de incapacidade para o trabalho com data de início a 7 de Julho de 2022.

Sendo o certificado emitido mais de um mês antes da entrega à Entidade Empregadora, certificado este que determinava que existia um impedimento para o trabalho de beneficiárias grávidas, devido a gravidez de risco, com termo a 06/11/2022.

Ficando nessa altura a Entidade Empregadora a ter conhecimento que a Trabalhadora/Arguida se encontrava grávida e que estaria impedida de exercer as funções para as quais tinha sido contratada em 11 de junho de 2022.

Dada a situação, por Despacho de 22/08/2022, decidiu o Conselho de Administração da Entidade Empregadora - fls. 1 - instaurar processo disciplinar à Trabalhadora/Arguida em causa, nomeando a ora Relatora como Instrutora do mesmo.

II - Instrução

No presente processo disciplinar foram considerados, a título de prova documental, os seguintes elementos que constam dos autos:

- a) Despacho do Conselho de Administração da Entidade Empregadora, datado de 22/08/2022, constante de fls.1 dos Autos;
- b) Contrato de Trabalho a termo resolutivo datado de 11 de junho de 2022 e termo a 10 de fevereiro de 2023, constante a fls.2 dos Autos;
- c) Certificado de Incapacidade Temporária para Trabalho da Trabalhadora/Arguida, com data de início a 07/07/2022 e termo a 06/11/2022, constante a fls.3 dos Autos;
- d) Comprovativo de picagem de entradas e saídas da Trabalhadora/Arguida, durante os dias 07/07/2022 a 12/08/2022, constante a fls.4 dos Autos;
- e) Carta com a Notificação da Nota de Culpa, datada de 21/09/2022, constante a fls.5 a 6 dos Autos;
- f) Nota de culpa à Trabalhadora/Arguida, datada de 21/09/2022, constante a fls. 7 a 12 dos Autos;
- g) Aviso de Recepção da Notificação da nota de culpa, datado de 29/09/2022, constante a fls.13 dos Autos.

III - Nota de Culpa e Defesa

De acordo com a prova carreada para o processo em sede de instrução, foi a Trabalhadora/Arguida, ..., acusada da prática dos factos constantes da Nota de Culpa, cuja cópia se encontra nas fls.7 a 12 dos Autos, e cujo teor se dá por integralmente reproduzido, podendo, para efeitos de relatório, reduzir-se ao seguinte:

1. A Trabalhadora/Arguida é trabalhadora da ..., exercendo Funções no ...;
2. No dia 12/08/2022, a Entidade Empregadora tomou conhecimento, através do seu Assistente de Direcção do ..., que a Trabalhadora/Arguida estaria impedida de exercer as suas funções, tendo-lhe sido entregue um certificado de incapacidade para o trabalho com data de início a 7 de julho de 2022 e seu termo a 06 de novembro de 2022.
3. Com este certificado, tomou a Entidade Empregadora conhecimento que a Trabalhadora/Arguida estaria impedida de se ausentar do domicílio, só o podendo realizar para tratamentos e consultas e em casos devidamente

fundamentados sob autorização médica, no período das 11h às 15h e das 18h às 21h.

4. Esta situação apanhou completamente de surpresa o Assistente de Direcção e conseqüentemente a Entidade Empregadora, uma vez que nunca houve qualquer comentário, nem o estado da Trabalhadora/Arguida era visível.

5. A Trabalhadora/Arguida faltou à verdade, continuando a trabalhar, estando clinicamente impedida de o fazer, isto por mais de um mês, não agindo com lealdade para com a Entidade Empregadora, ocultando uma situação clínica que a impedia de prestar o seu trabalho.

6. Estes factos perturbaram o normal, regular e bom funcionamento do Hotel, criando uma incontornável falta de confiança, por parte da Entidade Empregadora, sendo violadores de vários deveres a que a Trabalhadora/Arguida está obrigada, nomeadamente: guardar lealdade ao empregador; cumprir as ordens e instruções da Entidade Empregadora; promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

7. A Trabalhadora/Arguida colocou a Entidade Empregadora numa situação de incumprimento junto da Segurança Social e Finanças, aquando do processamento do seu salário, não tendo ainda sido possível apurar as conseqüências desta actuação.

8. A conduta imprudente da Trabalhadora/Arguida, colocou a Entidade Empregadora numa situação de insegurança, de desconfiança e de preocupação, sendo reprovável a sua falta de cuidado.

9. Para além disso, tendo sido a Trabalhadora/Arguida contratada atendendo ao acréscimo de trabalho na Entidade Empregadora e tendo escondido a sua incapacidade certificada para o trabalho, colocou a Entidade Empregadora novamente numa situação de falta de mão de obra, que tinha colmatado com a contratação da Trabalhadora/Arguida.

10. Sendo a sua atitude gravosa e criando uma total quebra de confiança, constituindo o comportamento da Trabalhadora/Arguida uma violação grave dos deveres a que a mesma está adstrita por força do seu contrato de trabalho.

11. Considerando o comportamento incorreto por parte da Trabalhadora/Arguida, terá de ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação, por violação do art.128º nº1, als. e), f), h) e j) do Código do Trabalho.

12. O comportamento em causa constitui fundamento para despedimento com justa causa, nos termos do art.351º nºs1 e 2, als. d), e) e h) do Código do Trabalho.

Nos termos do art.355º do Código do Trabalho, aquando da notificação da Nota de Culpa (cfr. carta com aviso de recepção constante de fls. 5 a 6 dos Autos), foi a Trabalhadora/Arguida informada de que dispunha do prazo de 10 (dez) dias úteis para responder à mesma, consultar o processo, oferecer testemunhas ou requerer as diligências probatórias que considerasse pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Recebida a Nota de Culpa em 29/09/2022 (cfr. assinatura que consta da Notificação junta aos autos a fls.13), a Trabalhadora/Arguida não apresentou defesa escrita, nem se defendeu por qualquer outro meio ou solicitou a realização de quaisquer diligências probatórias.

IV-Conclusões



1. À relação laboral entre a ... e a Trabalhadora/Arguida aplica-se o Código do Trabalho.
2. Em face da prova produzida é possível concluir que a Trabalhadora/Arguida, efectivamente, teve um comportamento irresponsável e preocupante.
3. A Trabalhadora/Arguida não mostrou qualquer arrependimento, aliás até à data do presente relatório ainda não informou a Entidade Empregadora do seu estado, uma vez que ainda não juntou nenhuma licença parental ou justificação para a sua falta, atendendo a que o seu certificado de incapacidade terminou a 6/11/2022.
4. A Trabalhadora/Arguida, estando impedida de trabalhar, continuou a deslocar-se ao Hotel da Entidade Empregadora, exercendo a sua actividade de ...
5. Sendo a gravidez da Trabalhadora/Arguida de risco, não poderia a mesma realizar esforços, sendo esse o factor provável que levou o seu médico a certificar o seu impedimento.
6. Uma vez que, como é de conhecimento comum, uma gravidez de risco, estará sempre associada a um dever de repouso, o que, naturalmente, não será possível na actividade desenvolvida pela Trabalhadora/Arguida, deixando a Entidade Empregadora numa situação de extrema preocupação e desconfiança.
7. Assim, tendo em conta os elementos carreados para os autos, nomeadamente o Certificado de Incapacidade Temporária para Trabalho da Trabalhadora/Arguida, com data de início a 07/07/2022 e termo a 06/11/2022, constante a fls. 3 dos Autos e o comprovativo de picagem de entradas e saídas da Trabalhadora/Arguida, comprovando-se que a mesma trabalhou, exceptuando nas suas folgas, entre os dias 07/07/2022 a 12/08/2022 (constante a fls. 4 dos Autos), dá-se como provado todo o teor da Nota de Culpa.
8. Assim, existiu uma clara violação dos deveres a que a Trabalhadora/Arguida se encontra adstrita, nos termos do art. 128º nº 1 als. e), f), h) e j) do Código do Trabalho.

V - Proposta

Os factos descritos na Informação para despacho, datada de 22/08/2022 e relativa aos acontecimentos que chegaram ao conhecimento da Entidade Empregadora no dia 12/08/2022, consubstanciam indiscutivelmente fundamento para despedimento com justa causa, nos termos do art.351 nºs1 e 2 als. d), e), e h) do Código do Trabalho.

Ademais, a Trabalhadora/Arguida até à data da assinatura do presente relatório não informou a Entidade Empregadora da sua situação clínica, uma vez que o certificado de Incapacidade temporária para o trabalho teve o seu termo em 06/11/2022, desconhecendo a Entidade Empregadora em que estado se encontra a Trabalhadora/Arguida.

Atento o exposto, propõe-se a aplicação à Trabalhadora/Arguida, ..., da sanção de despedimento sem indemnização ou compensação, de acordo como previsto no art.328º nº 1, al. f) do Código do Trabalho. (...)"

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, para que, 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 Lei Orgânica da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE), com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, para que esta Comissão emita “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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. 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;”.

2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme 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.

2.5. Em expressa correlação 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.

2.6. Ainda em correspondência com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º 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 se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.7. Nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) 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.”

2.8. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora 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.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, ao 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).

2.12. O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, elenca, embora não taxativamente, comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em

concreto, por referência à nota de culpa aqui em análise, refere que **constituem justa causa de despedimento:**

“(…)

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

(…)”

2.13. Relativamente ao conceito de justa causa, refere o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt que : “ (...) 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 culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexó 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 (...)”.

2.14. 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”.

2.15. De forma abreviada, dir-se-á que, em concreto, “na justa causa de despedimento exige-se que o comportamento do trabalhador revista, em si e nas suas consequências, um grau de gravidade que, num juízo de proporcionalidade e/ou de justa medida, torne inexigível para a entidade empregadora a manutenção da relação laboral.” - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02/11/2015 disponível em www.dgsi.pt

2.16. Pelo que se impõe avaliar sempre se, perante os factos versados no âmbito do processo disciplinar, não seria suficiente a aplicação à trabalhadora de uma sanção disciplinar de índole meramente conservatória.

2.17. Ora, no caso em apreciação, a trabalhadora vem acusada de ter violado os seguintes deveres, previstos nas correspondentes alíneas do artigo 128º do Código do Trabalho que transcrevemos:

“(…)

e) 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;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

(…)

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

(…)

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. (…)”

2.18. Que consubstanciam, no entender da entidade empregadora, justa causa de despedimento por integrarem a previsão das alíneas d), e) e h) do nº 2 do artigo 351º do Código do Trabalho que acima transcrevemos.

2.19. 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.

2.20. E, nomeadamente, que através de prova carreada para o processo disciplinar possam ilidir a presunção que decorre do artigo 63º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.21. Considerando na sua globalidade o processo disciplinar, os factos que integram a nota de culpa e a prova dele constante consideramos que está em causa uma eventual violação do dever de lealdade da trabalhadora para com a entidade empregadora porque aquela primeira terá omitido o facto de estar grávida.

2.22. Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.23. É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

2.24. Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço *in concreto* dos interesses em presença –

fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

2.25. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

2.26. E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)

2.27. Como se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

2.28. Sendo que, na referida ponderação não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator – que aliás, no caso em apreço, nem se encontra fundamentada pela entidade empregadora - conforme dispõe o nº 1 do art.º 330º, pelo que se impõe ponderar, a cada caso, se será suficiente a aplicação ao/à trabalhadora de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

2.29. Citando ainda, e de novo, Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

2.30. É neste contexto que entendemos que não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos e que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.31. O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (TJCE) no processo C-109/200 de 04/10/01 teve, aliás, ocasião, para se pronunciar sobre situação em tudo idêntica à que aqui se discute, **considerando contrário ao direito comunitário o despedimento de uma trabalhadora por causa de gravidez, quando foi contratada por um período de tempo determinado, não informando o empregador do seu estado, embora tivesse conhecimento deste no momento da celebração do contrato e não estando em condições de trabalhar em grande parte do período de tempo para o qual foi contratada.** A entidade empregadora argumentou em sua defesa que o despedimento não encontrava causa na gravidez da trabalhadora, mas antes na **violação do dever de lealdade.** O TJCE veio rejeitar esta argumentação, aceitando o entendimento de que a trabalhadora não é obrigada a informar a entidade empregadora do seu estado, e que esta última não tem sequer o direito de ter em consideração esse factor no momento da celebração do contrato (**para mais desenvolvimentos consultar Catarina de Oliveira**

Carvalho, A protecção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho, in Revista de Direito e Estudos Sociais, Ano XLX, 2004, pag. 42 a 137.

2.32. E, por isso, concluímos que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, tal como configurados no único elemento de que dispomos, e que é a nota de culpa, **o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional e infundada.**

2.33. Entendemos igualmente que a entidade empregadora não comprova que os factos imputados à trabalhadora são culposos, e que pela sua que, pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e por isso subsumíveis às alíneas b), c) e i) do nº 2 do art.º 351º.

2.34. Acresce também o importante facto de desconhecermos o registo de infrações disciplinares da trabalhadora arguida, facto que pode e deve depor a seu favor na decisão a tomar e que, quanto a nós, não foi devidamente ponderado para entidade empregadora.

2.35. A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento com justa causa** da trabalhadora ..., promovido pela ..., uma vez que não ilidindo a presunção a que se refere o 63º, nº 2 do Código do Trabalho, não se consideram afastados os indícios de que despedimento possa em concreto constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.