

## PARECER N.º 147/CITE/2023

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante e 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 CITE-D/618/2023

### I – OBJETO

1.1. Em 06.02.2023, a CITE recebeu, da representante legal da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante e grávida ..., com a categoria profissional de Praticante de Salsicharia, 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:

«Exmos. Srs.

*Vimos pela presente missiva, na qualidade de instrutoras do procedimento disciplinar instaurado pela ... (a Empregadora) à sua trabalhadora ... (a Trabalhadora-Arguida), solicitar o vosso parecer favorável prévio ao despedimento por facto imputável à Trabalhadora-Arguida, lactante e grávida, nos termos do disposto no artigo 63.º do CT, motivado pelos seguintes factos:*

- 1. A Empregadora é uma empresa que se dedica à indústria, comercialização, importação, exportação e representação de produtos à base de carne, enchidos e outros produtos alimentares.*
- 2. A Trabalhadora-Arguida encontra-se ao serviço da Empregadora desde 12 de dezembro de 2018, desempenhando funções inerentes à categoria profissional de Praticante de Salsicharia.*
- 3. No dia 27 de dezembro de 2022, a Trabalhadora-Arguida apropriou-se ilicitamente de 1,965 quilogramas de carne da Empregadora, que se encontrava a ser utilizada, nesse dia, para a produção de rolo de carne de porco.*

*Em suma,*

- 4. No dia 27 de dezembro de 2022, a Trabalhadora-Arguida encontrava-se a realizar trabalho na sala de produção de enchidos 1 sala de fabrico e, entre as 10:30 e as 10:40 foi vista pela testemunha ..., que também se encontrava nessa sala, a recolher pedaços de tiras de carne de porco de um recipiente e a colocar os mesmos num saco transparente e, de seguida, num saco preto. Posteriormente, a testemunha ... viu a Trabalhadora-Arguida a levar o referido saco para a sala das lavagens (ver depoimento da testemunha ... a fls. 30 e 31 do processo disciplinar).*

5. Ainda nesse dia, entre as 16:30 e as 16:40, a Trabalhadora-Arguida deslocou-se à sala das lavagens e recolheu o saco com a carne, tendo sido vista pela testemunha ... a sair da referida sala das lavagens na posse do saco preto, com o qual se retirou das instalações da Empregadora (ver depoimento da testemunha ... a fls. 28 e 29 do processo disciplinar).

6. Já depois da porta da saída das instalações da Empregadora, a Trabalhadora-Arguida foi intercetada pelo trabalhador ..., tendo-lhe dito não trazia nada e, questionada sobre o que estava no interior do saco preto, respondeu que eram apenas umas aparas de carne. Quando o trabalhador ... lhe pediu para abrir o saco preto, verificou que o que estava no seu interior eram tiras de carne de porco. Nesse momento, a Trabalhadora-Arguida entregou o saco ao trabalhador ... e abandonou o local de imediato. Esta interação foi integralmente presenciada pelos trabalhadores ... e ..., que se encontravam a realizar uma pausa nesse local (ver depoimentos dos trabalhadores ..., ... e ..., a fls. 18 a 27 do processo disciplinar).

Ora,

7. A Trabalhadora-Arguida apresentou resposta à nota de culpa, na qual confirmou que, no dia 27 de dezembro de 2022, entre as 16:30 e as 16:40, recolheu o saco preto com carne no seu interior da sala das lavagens e saiu das instalações da Empregadora, tendo sido intercetada pelo trabalhador ...

8. Mais referiu a Trabalhadora-Arguida que o saco lhe tinha sido entregue por alguém dizendo que eram desperdícios, onde essa mesma pessoa o colocou na sala de lavagem junto ao caixote do lixo me avisando que lá o teria posto.

9. Porém, a Trabalhadora-Arguida não identifica a pessoa que alegadamente lhe deu o referido saco e lhe disse que no seu interior estavam desperdícios. Ora, segundo as regras da experiência comum, se fosse verdade o que alega a Trabalhadora-Arguida, esta teria identificado essa pessoa na Resposta.

10. Adicionalmente, não é credível que, se o saco de carne lhe tivesse sido entregue por outra pessoa, a Trabalhadora-Arguida não tivesse indicado ao trabalhador ..., no momento em que foi intercetada (pese embora a Trabalhadora-Arguida tenha referido ao ... que lhe tinham dado o saco com o que continha lá dentro, tal afirmação não é corroborada pelos depoimentos testemunhais dos trabalhadores que assistiram a este momento, e que declararam que a Trabalhadora-Arguida respondeu como descrito na Nota de Culpa).

11. Ainda que a Trabalhadora-Arguida tivesse que sair de imediato das instalações da Empregadora pelos seus afazeres pessoais, tal não impedia que fizesse, desde logo, tal referência.

12. A Trabalhadora-Arguida alega ainda que o trabalhador ... tinha dado expressa autorização para se puderem trazer desperdícios para casa e que todos — referindo-se aos demais trabalhadores da Empregadora — o faziam.

13. Ora, todos os trabalhadores inquiridos nos autos de procedimento disciplinar foram claros e uníssonos ao afirmar que, segundo as regras da Empregadora, se encontravam proibidos de levar desperdícios para casa e que apenas o poderiam fazer com autorização expressa do ... Pelo que, a afirmação da Trabalhadora-Arguida é contrariada por toda a prova produzida.

14. A Trabalhadora-Arguida refere também ter confiado que no saco apenas estavam desperdícios. Ora, é no mínimo estranho (não sendo, por isso crível), por contrário às regras da experiência comum, que a Trabalhadora-Arguida tivesse pegado num saco preto e que se encontrava dentro do ecoponto, isto é, do cesto destinado ao lixo para reciclagem (e não ao lixo comum ou à colocação de desperdícios) e não tivesse verificado o seu conteúdo.

15. Por fim, a própria circunstância de a carne se encontrar no interior de um saco preto do lixo sopesou na ponderação dos factos, dado que revela uma intenção de ocultação daquilo que se encontrava no interior do saco.

16. Em suma, ponderada e sopesada toda a defesa da Trabalhadora-Arguida, quer numa análise aos argumentos individualmente considerados, quer numa análise conjunta de toda a defesa, não é possível efetuar um juízo de mínima credibilidade quanto à mesma, quer por ser contraditada pelas regras de experiência comum, quer por ser contrária a todos os elementos probatórios constantes do procedimento disciplinar.

17. Por fim, a Trabalhadora-Arguida alegou ainda que estes processos disciplinares só acontecem aquando de eu estar a usufruir dos meus direitos de parentalidade, como já aconteceu anteriormente.

18. Ora, ficou demonstrado que a Trabalhadora-Arguida se apropriou ilicitamente de matéria-prima pertencente à Empregadora. Como se sabe, esta conduta é suscetível e, no caso em concreto, foi geradora da total quebra da confiança inerente à relação de trabalho. A conduta da Trabalhadora-Arguida é da maior gravidade e revelou uma profunda falta de lealdade, honestidade e fidelidade à Empregadora, sendo demonstrativa da sua falta de idoneidade e integridade para continuar a prestar funções na Empregadora. Deste modo, a Empregadora não crê na idoneidade futura do comportamento da Trabalhadora-Arguida, ou seja, que, no futuro, esta vá ser uma trabalhadora cumpridora dos seus deveres, isenta de comportamentos desleais para a Empregadora.

19. Daí que se encontre plenamente demonstrado que este procedimento disciplinar nada tem que ver com o exercício dos direitos de parentalidade pela Trabalhadora Arguida.

20. Sem prejuízo, foi determinada a junção aos autos da relação de todos os procedimentos disciplinares instaurados à Trabalhadora-Arguida e cópia dos mesmos. Tendo-se constatado que existiu um procedimento disciplinar interposto à Trabalhadora-Arguida, nomeadamente, por esta não ter informado a Empregadora da data do

*nascimento da filha atempadamente, ter incumprido o prazo de envio da declaração de nascimento (apenas enviou a mesma no dia 5 de abril de 2022, quando a filha já tinha nascido no dia 18 de março de 2022) e não ter entregue o documento de suporte à licença de maternidade. Da cópia do referido processo, decorre que a Trabalhadora-Arguida apenas entregou tal documento à Empregadora, em resposta à nota de culpa que lhe foi enviada, no dia 3 de junho de 2022 (quando a sua filha já havia nascido a 18 de março de 2022). Pelo que, também o anterior procedimento disciplinar, nada teve que ver com o facto de se encontrar a exercer os seus direitos de parentalidade, mas decorreu da efetiva violação dos deveres juslaborais que sobre ela impendem.*

*21. Demonstrativo de que o presente despedimento nada tem que ver com a situação de gravidez da trabalhadora é o facto de a Empregadora já ter tido 6 (seis) trabalhadoras grávidas, duas delas com mais do que 1 (uma) gravidez, ao seu serviço, sem que tivesse, por qualquer motivo, procedido ao despedimento por justa causa, de qualquer uma delas ou iniciado qualquer procedimento disciplinar relativamente às mesmas.*

*22. Com efeito, atento tudo o exposto requer-se a V. Exas. que emitam parecer favorável ao despedimento com justa causa da Trabalhadora-Arguida, demonstrado que fica que o presente processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa não é motivado com base em razões discriminatórias.*

*Em anexo, à presente missiva, segue a cópia integral do procedimento disciplinar, nos termos legais.*

*Sem mais de momento, subscreve-se  
XXX».*

**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, datada de 18.01.2023, remetida nessa data à trabalhadora e por esta rececionada em 19.01.2023, com o seguinte teor:

*«..., sociedade comercial por quotas, com sede no ..., com o NIPC ..., (a Arguente), vem em procedimento disciplinar, deduzir nota de culpa (a Nota de Culpa) contra ... (doravante, a Trabalhadora-*

*Arguida).*

*A Arguente teve conhecimento que a Trabalhadora-Arguida incorreu, nos condicionalismos infra descritos, nos comportamentos seguintes:*

*1. Da Relação Laboral*

*1 A Trabalhadora-Arguida encontra-se ao serviço da Arguente por contrato de trabalho a produzir efeitos desde 12 de dezembro de 2018.*

*2. Ao abrigo do referido contrato de trabalho, a Trabalhadora-Arguida desempenha as*

*funções inerentes à categoria profissional de Praticante de Salsicharia.*

- 3. A Trabalhadora-Arguida desempenha funções nas instalações da Arguente sitas no ...*
- 4. Não existe comissão de trabalhadores na Arguente.*
- 5. A Trabalhadora-Arguida não é representante sindical.*

*II. Dos Comportamentos da Trabalhadora-Arguida*

- 6. Os trabalhadores da Depoente não estão, em caso algum, autorizados a apropriarem-se de carnes ou outros produtos que constituem matéria-prima utilizada pela Depoente.*
  - 7. Nenhum trabalhador está autorizado a levar aparas de carne ou desperdícios da Depoente, salvo mediante pedido e autorização expressa da Depoente ou do trabalhador*
- ...

*Tendo isto em consideração,*

- 8. No dia 27 de dezembro de 2022, a Arguente encontrava-se a produzir enchidos.*
- 9. Para o efeito previsto no número anterior, na sala de produção de enchidos da Arguente (sala de fabrico), encontrava-se um recipiente com tiras de carne de porco destinadas a serem picadas e, posteriormente, usadas na produção do rolo de carne.*
- 10. A Trabalhadora-Arguida encontrava-se afeta à linha de produção de enchidos, na sala de produção de enchidos (sala de fabrico), a desempenhar a tarefa de atar manualmente painho e morcela.*
- 11. Entre as 10:30 e as 10:40 do dia 27 de dezembro, a Trabalhadora-Arguida dirigiu-se ao recipiente que continha tiras de carne de porco e retirou uns pedaços, que colocou num saco transparente e depois num saco preto.*
- 12. De seguida, a Trabalhadora-Arguida deslocou-se à sala das lavagens, onde guardou o saco preto com carne no seu interior,*
- 13. Apropriando-se da referida carne, para a fazer sua, e retirando-a da disponibilidade da Arguente.*
- 14. Entre as 16:30 e as 16:40 do dia 27 de dezembro de 2022, na hora de saída, a Trabalhadora-Arguida entrou na sala de lavagens, recolheu saco preto com carne e saiu das instalações da Arguente.*
- 15. Nesse momento, já depois da porta de saída das instalações da Arguente, a Trabalhadora-Arguida foi intercetada pelo trabalhador ... que lhe questionou o que a mesma trazia consigo, ao que a Trabalhadora-Arguida respondeu que não trazia nada.*
- 16. Nessa sequência, o trabalhador ... questionou o que estava no interior do saco preto, tendo a trabalhadora Arguida respondido que eram apenas umas aparas de carne.*
- 17. O Trabalhador ... pediu para abrir o saco e, nessa sequência, verificou que o que estava no interior do saco eram tiras de carne de porco.*
- 18. Nesse momento, a Trabalhadora-Arguida entregou o saco ao trabalhador ... e abandonou o local, de imediato.*
- 19. No dia seguinte, a Trabalhadora-Arguida não compareceu nas instalações da Arguente.*

20. No dia 29 de dezembro de 2022, a Arguente recebeu, na sua caixa do correio, o certificado de incapacidade temporária para o trabalho referente à Trabalhadora-Arguida.

21. O referido certificado de incapacidade temporária é datado de 27 de dezembro de 2022, mencionando como data de início o dia 27 de dezembro de 2022 e data de termo o dia 2 de janeiro de 2023.

22. O que é certo é que a Trabalhadora-Arguida compareceu nas instalações da Arguente no dia 27 de dezembro de 2022 e aí prestou trabalho.

23. Sem que tivesse informado os superiores hierárquicos ou a Arguente de qualquer limitação para prestar trabalho ou estado de doença, nesse dia.

24. Desde então que a Trabalhadora-Arguida tem renovado as baixas, não mais tendo comparecido no local de trabalho.

Retomando,

25. A Trabalhadora-Arguida agiu com intenção de fazer sua a referida carne.

26. Caso a Trabalhadora-Arguida não tivesse sido intercetada pelo trabalhador ..., teria levado e consumido a carne da Arguente.

27. A Trabalhadora-Arguida sabia que a carne era pertença da Arguente e se destinava a ser utilizada pela mesma, como matéria-prima.

28. Ao proceder como procedeu, a Trabalhadora-Arguida sabia que causava prejuízos à Arguente.

29. A carne de que a Trabalhadora-Arguida se apropriou pesava cerca de 1,965 quilogramas, tendo um custo de € 4,81

### *III. Das Violações dos Deveres Jus-laborais e Consequências das mesmas*

*Conforme ficou demonstrado, a Trabalhadora-Arguida apropriou-se ilicitamente de carne que constitui matéria-prima da Arguente.*

*Atento todo o exposto nos pontos anteriores, constantes do título II da presente Nota de Culpa sob a designação de Dos Comportamentos da Trabalhadora-Arguida, considera-se que o mencionado comportamento consubstancia, de forma inequívoca, violação grave dos deveres inerentes à relação laboral, nomeadamente, do dever de respeitar e tratar o empregador com urbanidade e probidade, do dever de zelo e diligência, do dever de lealdade e honestidade, do dever de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados e do dever de boa fé para com a Arguente.*

*O comportamento da Trabalhadora-Arguida é ainda suscetível de configurar a prática de um crime de furto, previsto e punido pelo artigo 203.º do Código Penal.*

*O comportamento da Trabalhadora-Arguida é da maior gravidade e revelou uma profunda falta de lealdade, honestidade e fidelidade à Arguente, sendo demonstrativo da sua falta de idoneidade e integridade para continuar a prestar funções na Arguente.*

*Deste modo, a Arguente não crê na idoneidade futura do comportamento da Trabalhadora-Arguida, ou seja, que, no futuro, esta vá ser uma trabalhadora cumpridora*



*dos seus deveres, isenta de comportamentos desleais para a Arguente.*

*Assim, tal comportamento provocou a perda total de confiança na mesma por parte da Arguente. Como se sabe, a confiança é o valor absoluto em que, necessariamente, assenta a relação entre empregador e trabalhador.*

*Para além disso, importa notar que a Arguente tem mais trabalhadores ao seu serviço, pelo que, jamais se poderia conformar com este tipo de condutas, sob pena de perder autoridade perante os mesmos, com gravíssimos reflexos negativos no regular funcionamento da Arguente.*

*Adicionalmente, a Trabalhadora-Arguida causou prejuízos à Arguente, que deixou de poder utilizar a referida carne como matéria-prima para a sua produção no dia em causa. Com efeito, o comportamento da Trabalhadora-Arguida não pode ser tolerado pela Arguente, sendo-lhe, absolutamente, inexigível a manutenção da relação laboral.*

*Em síntese e sem necessidade de mais considerações, o comportamento da Trabalhadora-Arguida, atentas todas as circunstâncias referidas, constitui violação dos deveres legais e contratuais a que está obrigada no âmbito da relação laboral que mantém com a Arguente, nomeadamente, do dever de respeitar e tratar o empregador com urbanidade e probidade, do dever de zelo e diligência, do dever de lealdade, do dever de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho e do dever de boa fé para com a Arguente, previstos nas alíneas a), b), f) e g) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho (o CT) e no n.º 1 do artigo 126.º do CT.*

*Atenta a sua gravidade e consequências, o comportamento da Trabalhadora-Arguida é apto a tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, consubstanciando justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do CT.*

*A Trabalhadora-Arguida poderá, querendo, consultar o procedimento disciplinar e apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da receção da presente Nota de Culpa».*

**1.3.** A trabalhadora, notificada da nota de culpa via CAR, veio responder-lhe por carta remetida à representante legal do empregador em 24.01.2023, rececionada pelo empregador em 25.01.2023, nos seguintes termos:

*«Venho por este meio responder à nota de culpa sobre mim instaurada, onde respondendo ao ponto 7 dessa mesma nota de culpa o trabalhador (chefe) ... tinha dado expressa autorização sobre o fato de poder se trazer desperdícios para casa que não fossem já ser utilizadas nem servissem já para a confeção assim sendo todos traziam nesse mesmo sentido.*

*1-No dia 27 de dezembro encontrando me no meu posto de trabalho (sala de fabrico) e nunca de lá me ter ausentado tempo algum venho negar exatamente tudo o que está*

exposto nos pontos 11 a 16.

2-Eu nunca me ausentei vez alguma do meu local de trabalho como está descrito nos pontos acima referidos.

3-Esse saco foi me entregue por alguém dizendo que eram desperdícios, onde essa mesma pessoa o colocou na sala de lavagem junto ao caixote do lixo e me avisando que lá o teria posto.

De modo algum e vez alguma eu trouxe matéria prima da depoente pondo em causa o bom funcionamento da mesma.

4-Nesse mesmo dia e verdade que fui intercetada pelo trabalhador ... onde mentiu em relação à minha resposta porque aquando da pergunta o que eu lhe respondi foi que eram desperdícios porque assim acreditava ser.

5-Quando vi exatamente o que era foi quando o trabalhador ... me intercetou e de imediato lhe fiz a entrega do referido saco e disse-lhe que me tinham dado o saco com o que continha lá dentro. Segui, de seguida, porque tenho uma filha de 10 meses no infantário onde tem horário para sair e de caminho teria que passar no centro de saúde por ter recebido telefonema e o médico ter dado ordens de lá passar para me entregar o resultado dos meus exames.

6-Trabalhei o dia 27 de dezembro todo dirigindo ao médico só depois de terminar o meu horário de trabalho, e o médico nesse mesmo dia me ter informado que estaria grávida, e de gémeos, passando-me de imediato a incapacidade temporária para o trabalho (baixa), seguindo com baixa de gravidez de alto risco.

7-Avisei também no dia seguinte a ter tomado a baixa médica o trabalhador (chefe) ... enviando lhe assim uma mensagem escrita dia 28 às 9:40, avisando que não iria trabalhar por me encontrar de baixa e a mesma seguia por correio.

8-Nunca em momento algum foi minha intenção causar algum tipo de prejuízo à depoente até porque sempre pensei que o referido saco só continha lá dentro desperdícios, como me foi dito na altura.

9-Nunca me apropriei de nada que pertence se a depoente sem pedir autorização, assim como nunca mexi em nada que não me pertence se ou não fosse relacionada ao meu posto de trabalho para o bom funcionamento do mesmo.

10-Venho também constatar que estes processos disciplinares só acontecem aquando de eu estar a usufruir dos meus direitos de parentalidade como já aconteceu anteriormente.

11-Ainda que sabendo que me encontro de baixa médica por alto risco na gravidez e com a agravante de ser gemelar e me encontrando mais vulnerável não só em termos físicos mas principalmente e mais agravante ainda em termos psicológicos, que estes processos nesta altura de mais vulnerabilidade me causam mais transtornos psicológicos por não serem verdadeiras as causas me expostas.

12-Assim sendo recuso-me a aceitar está nota de culpa por não serem verdadeiros os



*pontos nela descritos».*

**1.4.** Via CAR, por missiva datada de 03.02.2023, a entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, instruído com os documentos seguintes:

- Abertura de procedimento disciplinar e nomeação de instrutoras, em 05.01.2023;
- Termo de abertura de procedimento disciplinar, em 06.01.2023;
- Termo de juntada dos seguintes documentos, em 06.01.2023:
  - Contrato individual de trabalho celebrado entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora-Arguida; e
  - Organograma da Entidade Empregadora.
- Auto de declarações de ..., em 12.01.2023;
- Auto de declarações de ..., em 12.01.2023;
- Auto de declarações de ..., em 12.01.2023;
- Auto de declarações de ..., em 12.01.2023;
- Auto de declarações de ..., em 12.01.2023;
- Termo de juntada dos seguintes documentos, em 17.01.2023:
  - Fotografias do saco de carne de que a Trabalhadora-Arguida se apropriou;
  - Certificado de incapacidade temporária recebido no dia 29 de dezembro de 2022;
  - Registo de início e termo de prestação de trabalho (livro de ponto) referente ao mês de dezembro de 2022;
  - Registo eletrónico de início e termo de prestação de trabalho (impressão digital) referente ao mês de dezembro de 2022; e
  - Planta das instalações da Empregadora.
- Nota de Culpa e respetivos documentos comprovativos do seu envio à Trabalhadora-Arguida, de 18.01.2023;
- Resposta à Nota de Culpa e respetivos documentos comprovativos do seu envio à entidade empregadora, de 24.01.2023;
- Termo de juntada dos seguintes documentos, de 27.01.2023:
  - Relação de todos os procedimentos disciplinares instaurados à Trabalhadora-Arguida e cópia dos mesmos.
- Relatório final das instrutoras do processo, de 03.02.2023.

## **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 culposo 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 nexó 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 – 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.** Dado exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de apropriação ilícita de carne que «constitui matéria-prima da Arguente» - cf. primeiro parágrafo do ponto III da Nota de Culpa

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

- Apropriação ilícita e 1,965 kg de carne de porco, equivalente a um valor de quatro euros e oitenta e um cêntimos;
- Violação grave dos deveres inerentes à relação laboral, nomeadamente, do dever de respeitar e tratar o empregador com urbanidade e probidade, do dever de zelo e diligência, do dever de lealdade e honestidade, do dever de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados e do dever de boa fé para com a Arguente - cf. segundo parágrafo do ponto III da Nota de Culpa

**2.16.** Cruzando a nota de culpa com a resposta a esta, o que se passou,

cronologicamente, foi o seguinte:

- 27 de dezembro – A arguida, praticante de salsicharia na arguente, recorde-se, estava na sala de fabrico a atar manualmente painho e morcela;
- Entre as 10:30 e as 10:40 desse dia, a trabalhadora dirigiu-se a um recipiente que continha pedaços de porco destinados a fazer rolo de carne e colocou-os num saco preto (versão da arguente); ou
- Um/a colega da arguida deu-lhe o saco preto, referindo que o mesmo continha desperdícios, colocando-o na sala de lavagens junto ao caixote do lixo para que o levasse embora (versão da arguida);
- O mesmo saco preto contendo a dita carne foi colocado na sala das lavagens (versão da arguente);
- Entre as 16:30 e as 16:40, a trabalhadora dirigiu-se a essa mesma sala, recolheu o já mencionado saco, e saiu das instalações do empregador (versão da arguente);
- Já fora de portas, o empregador confrontou a trabalhadora sobre o conteúdo do saco, ao que esta disse que o mesmo continha nada (versão da arguente); ou
- Já fora de portas, o empregador confrontou a trabalhadora sobre o conteúdo do saco, ao que esta disse que o mesmo continha desperdícios (versão da arguida);
- Instada a abri-lo pelo empregador, verificou-se que o saco continha carne;
- Então, a trabalhadora entregou o saco ao empregador e partiu;
- Nesse mesmo dia, após recolher a filha de 11 meses da creche, a arguida foi ainda a uma consulta médica, onde teve conhecimento de que estava grávida de gémeos, ficando de baixa médica entre os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro, a que se seguiu baixa por gravidez de alto risco;
- 29 de dezembro – O empregador receciona certificado de incapacidade temporária para o trabalho relativo à arguida para o período entre 27.12.2022 e 02.01.2023.

#### **2.17. Isolando os argumentos do empregador, ou seja:**

No dia 27 de dezembro, a dada altura da manhã, a trabalhadora em causa parou a sua função. Dirigiu-se a um local onde havia carne, pegou num pedaço desta e ensacou-a, colocando-a noutra sala. À hora de saída, recolheu-a e foi-se embora, tendo sido intercetada pelo empregador, e – nessa sequência – sido obrigada a abrir o saco e a entregar-lho. E não mais voltando ao trabalho.

Até seria possível compreender por que motivo o empregador sentiu que a trabalhadora tivesse violado grosseiramente os seus deveres inerentes à relação laboral, nomeadamente, o dever de respeitar e tratar o empregador com urbanidade e probidade, o dever de zelo e diligência, o dever de lealdade e honestidade, o dever de velar pela

conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados e o dever de boa fé para com o arguente.

**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:

Independentemente de a trabalhadora de ter ausentado ou não da sala onde estava a prestar funções, do saco já lhe ter sido dado ou de ter sido ela enchê-lo, o que releva aqui é que a arguida estava mesmo convencida de que transportava desperdícios destinados ao lixo. Foi essa, aliás, a resposta que a mesma deu ao empregador quando este a confrontou sobre o conteúdo do que transportava, à saída do trabalho.

Mais se acrescente que, após devolver o saco ao empregador, seguindo as instruções deste, o motivo da partida imediata da trabalhadora – para além do óbvio final da jornada de trabalho – prendia-se, não apenas com o facto de ter horas para recolher a filha menor, de 11 meses, da creche, mas também porque tinha uma consulta médica agendada para o mesmo dia.

O argumento já invocado pelo empregador, nomeadamente:

- Pontos 20 a 24 da nota de culpa, em que é referido que o empregador recebeu a baixa da trabalhadora para o período de 27.12. a 02.01., sendo «certo que a trabalhadora-arguida compareceu nas instalações da arguente no dia 27 e aí prestou trabalho sem que tivesse informado os superiores hierárquicos ou a arguente de qualquer limitação para prestar trabalho ou estado de doença nesse dia», pese embora «desde então, a trabalhadora-arguida tem renovado as baixas, não mais tendo comparecido no local de trabalho».

É esvaziado de qualquer significado. Desde logo, porque a própria trabalhadora só dia 27.12. teve conhecimento de que estava grávida, e de gémeos, donde, pretender que a mesma tivesse avisado o empregador de uma limitação que a mesma não sabia que tinha é assaz descabido. Mais: nas palavras da representante legal do empregador, pelas regras da experiência comum é consabido que as gestações gemelares são, em regra, de alto risco, o que explica plenamente o motivo porque a trabalhadora não tornou a comparecer ao serviço.

**2.19.** Com efeito, não se antevê – no comportamento da trabalhadora – uma conduta «da maior gravidade», reveladora de «uma profunda falta de lealdade, honestidade e



fidelidade à arguente», demonstrativa da «falta de idoneidade e integridade para continuar a prestar funções» na arguente.

**2.20.** Mais se sublinhe que a trabalhadora labora para o empregador há cinco anos, sendo que o único ilícito disciplinar resultou do incumprimento de uma burocracia aquando do nascimento da sua primeira filha; donde, não faz sentido algum que, ante uma circunstância que, repita-se, a culpa não lhe pode ser imputada, uma vez que a trabalhadora estava perfeitamente convencida de que transportava desperdícios destinados ao lixo – lhe seja aplicável a sanção disciplinar mais gravosa de toda a legislação laboral.

**2.21.** Existe aqui uma clara desproporcionalidade entre o ilícito que o empregador alega que a trabalhadora cometeu e a consequência que lhe quer infligir.

**2.22.** Realce-se, o empregador pretende deixar sem meio de subsistência uma trabalhadora-mãe de uma criança de 11 meses, a quem este ano se juntarão mais duas crianças, porque «adicionalmente [à violação dos deveres para com o empregador a que se encontra adstrita por lei], a arguida causou prejuízos à arguente» no valor de quatro euros e oitenta e um cêntimos.

**2.23.** 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 desempregada uma trabalhadora lactante e grávida especialmente protegida por lei.

**2.24.** 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/2 do CT.

**2.25.** Tendo em consideração 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, nos termos do artigo 351.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante e 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 1 DE MARÇO DE 2023**