

PARECER N.º 276/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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-DL/1394/2023

I – OBJETO

1.1. Em 20.03.2023, via CAR, a CITE recebeu, do representante legal da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Médica Dentista e Ortodontista, 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.

Em nome e representação da sociedade comercial ... e na qualidade de instrutor no processo disciplinar, vimos pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio à decisão de despedimento com justa causa à sua trabalhadora ..., trabalhadora que estava grávida na altura dos factos e que amamenta o seu filho e que informou a empregadora desse facto, na sequência do processo disciplinar instaurado, cuja cópia ora se junta.

Os comportamentos adotados pela Arguida, que são da maior gravidade, criaram na entidade empregadora a dúvida sobre a sua idoneidade e integridade e comprometeram irremediavelmente a confiança em que necessariamente assenta a relação de trabalho, sendo, pois, inexigível à Empresa que mantenha ao seu serviço um trabalhador que adote comportamentos como os descritos.

Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevo-me, com os melhores cumprimentos».

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 13.01.2023, remetida nessa data à trabalhadora e por esta rececionada em 17.01.2023, com o seguinte teor:

«Nos termos e para os efeitos do art.º 353.º do Código do Trabalho [...], é formulada a seguinte **NOTA DE CULPA**, nos autos de processo disciplinar em que é entidade patronal a sociedade ..., NIPC ..., os quais foram instaurados contra a sua trabalhadora ..., NIF ..., residente na Rua ...

Porquanto

1. A empregadora é uma sociedade comercial sita na [...], dedicando-se à prestação de serviços médicos e de enfermagem. Recolha de amostras para análises clínicas. Realização de testes médicos, nomeadamente, em áreas da Alergologia e Pediatria Geral geral. Formação profissional. Comércio de medicamentos não sujeitos a receita médica. Compra e venda de lentes de contacto oftalmológicas.

2. A 4 de agosto de 2021, admitiu ao seu serviço, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, a arguida, que, sob a sua autoridade e direção, exercia as funções de Médica Dentista e Ortodontista, com PNT de 40 horas semanais, tendo a autorizado que o regime de horário de trabalho pudesse ser alterado com antecedência mínima de sete dias.

3. Como contrapartida do trabalho a prestar, a arguida auferia mensalmente de salário bruto o montante de 750,00 € e subsídio de alimentação de 7,63€ por cada dia útil de trabalho efetivamente prestado, pago em cartão refeição.

4. Sucede que entre a arguida e a entidade patronal foi celebrado, no mesmo dia, um protocolo de cooperação com as seguintes condições:

a) Avença mensal fixa no valor de 850.00 €, em que uma parte da quantia seria utilizada pela arguida para pagar a mensalidade pelo uso do scanner ...

b) Pagamento de comissão variável, de acordo com o escalão de faturação:

1. Faturação mensal até 2.500,00 comissão de 5%

2. Faturação mensal de 2.500,00 até 7.500,00 comissão de 10%

3. Faturação mensal superior a 7.500,00 comissão de 15%

c) Comissão de 50% do lucro na venda de produtos relacionados com a dentária.

5. Também ficou estipulado que todos os pacientes de ... que já estavam a ser seguidos e a pagarem faseadamente os alinhadores dentários junto da sociedade comercial em que arguida e sócia, de nome ..., NIPC ..., seriam de sua exclusiva responsabilidade, bem como o recebimento do que estaria eventualmente em dívida, ainda que fossem atendidos na sede/clínica da entidade patronal.

6. Mais foi acordado que todo o inventário de material dentário que pertencia à sociedade comercial da arguida seria transferido para a sede da entidade patronal, bem como passariam para a esfera jurídica do mesmo como contrapartida pela cedência do espaço e dos serviços administrativos da entidade patronal.

7. No dito inventário estava incluído o scanner ...

8. Também foi acordado que todos os cheques dentistas seriam entregues integralmente à entidade patronal.

9. *Uma vez que a arguida era a provider da ... e o scanner ... ainda estava associado ao seu nome, a arguida era responsável pelo uso do software ... (nota introdutória: o resultado da tomografia feita no scanner ... gera um arquivo no formato DICOM (Digital Imaging and Communications in Medicine), que é um formato eletrónico padronizado universalmente para imagens médicas e odontológicas. O arquivo deve ser importado manualmente pelo provider para o perfil do paciente onde está sendo elaborado o planeamento do tratamento ... no ...)*

10. *Acontece que, ao longo dos meses, os pacientes que estavam anteriormente a serem seguidos pela arguida antes da mesma trabalhar na entidade patronal, começaram a transmitir queixas às assistentes dentárias da entidade patronal e dos serviços administrativos, uma vez que os alinhadores do ... não estavam a ser entregues.*

11. *Apesar de instada pela entidade patronal para que justificasse o atraso do seu envio, a arguida nunca disse nada, relegando a culpa única e exclusivamente ao fornecedor.*

12. *Acontece que, a partir de julho de 2022, também os novos pacientes que foram angariados pela entidade patronal e que também adquiriram os alinhadores dentários ... e que estavam a ser pagos de forma faseada, começaram a apresentar as mesmas queixas relativas ao atraso no envio dos mesmos junto das assistentes dentárias e dos serviços administrativos da entidade patronal.*

13. *Acresce que, os cheques dentistas também não estavam a ser entregues e pagos a entidade patronal.*

14. *Assim, em 21 de outubro de 2022, foi realizada uma reunião com as representantes legais da entidade patronal e a arguida, com o intuito de obter uma resposta por parte do mesma face à não entrega dos alinhadores ... e do não recebimento por parte da entidade patronal dos cheques dentista.*

15. *Foi nessa reunião, que a mesma confessou que os atrasos se deviam a um bloqueio no seu scanner ..., em virtude de um atraso no pagamento do aparelho, a rondar os 13.000.00 €, contraída antes de entrar para os quadros da entidade patronal e que os cheques dentista foram todos pagos para sua conta bancária.*

16. *Após reconhecer o seu erro, a mesma comprometeu-se a regularizar a situação na maior brevidade possível e de proceder à devolução do pagamento dos cheques dentista.*

17. *Acontece que, até à data, nada foi feito pela arguida.*

18. *Assim, a entidade patronal teve que contratar outra médica dentista, que também é provider da ..., para regularizar o envio dos alinhadores aos pacientes, socorrendo-se de um scanner emprestado por parte da empresa ... até que a entidade patronal pudesse comprar o seu próprio scanner ...*

19. *Para não causar mais prejuízos à imagem e ao bom nome da entidade patronal, foram chamados para uma consulta gratuita todos os pacientes que tinham os seus alinhadores em atraso e tiveram que assinar um formulário de passagem da arguida para*

com a nova médica dentista (provider).

20. Posteriormente, a entidade patronal adquiriu o scanner ...

21. A arguida causou um prejuízo, só com a aquisição do scanner ..., no montante de 23.646,75 €, bem como, teve que um prejuízo na ordem dos 585.00 € em consultas gratuitas, bem como ainda não consegue quantificar o prejuízo final que a arguida causou, em virtude, de ainda está o convencer alguns pacientes a continuar com o tratamento que não realizado em conformidade pela arguida mas que rondará, certamente, os 35.000,00 € a 40.000,00 €, caso tenha que proceder à devolução do que já foi faturado aos pacientes.

22. Resulta da factualidade exposta, pois, que a arguida violou de forma grosseira e ostensiva o dever de lealdade perante a sua entidade patronal.

23. Com a sua conduta a arguida cometeu não só uma infração disciplinar, mas um ilícito criminal.

24. Prejudicando seriamente os interesses da empresa e tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que mantinha com a empresa.

25. Entende a entidade patronal que tal conduta, até pelas suas específicas consequências na normal laboração do Clínica e na sua imagem perante o público em geral e os seus clientes em especial teve uma grave repercussão na disciplina interna da empresa, que deve ser objeto de apreciação disciplinar e aplicação de uma sanção.

26. A arguida lesou interesses patrimoniais sérios da empregadora assumindo um comportamento que, pela sua gravidade e consequências tornaram impossível a sua subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, n.º 1, al. d) e e) do Código do Trabalho».

1.3. A trabalhadora, notificada da nota de culpa via CAR, veio responder-lhe por carta remetida à representante legal do empregador pela mesma via em 31.03.2023, nos seguintes termos:

«... (doravante designada por Trabalhadora), notificada da nota de culpa deduzida no procedimento disciplinar que lhe move ... (doravante designada por Entidade Empregadora), vem, nos termos e para os efeitos do art.º 355.º/11 do Código do Trabalho, apresentar a sua RESPOSTA À NOTA DE CULPA, o que o faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Consultado o procedimento disciplinar -- em data em que o mesmo foi disponibilizado pelo ilustre instrutor, em 27.01.2023 - do mesmo não consta qualquer evidência, ou até alegação de facto, da prática pela trabalhadora de um qualquer comportamento que constitua infração disciplinar

2. Inexistindo, assim, qualquer prova documental,

3. *Ou prova testemunhal,*
4. *Que o comprove.*
5. *Até porque, os factos descritos na Nota de Culpa não correspondem à verdade, tal como se verá.*
6. *Antes demais, a nota de culpa aqui em debate não contém a descrição circunstanciada em termos de tempo, lugar e modo, dos factos imputados à Trabalhadora, pelo que desde logo o procedimento disciplinar deverá ser considerado inválido, nos termos do art.º 382.º/2, al. a) do Código do Trabalho, com apoio no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14.11.2018. onde se diz: 'A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, em termos de modo, tempo ainda que aproximado, e de lugar, de forma a permitir que aquele organize, de forma adequada, a sua defesa, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar'.*
7. *Senão vejamos, a Trabalhadora celebrou com a Entidade Empregadora, contrato de trabalho por tempo indeterminado, em 04/08/2021, para o exercício das funções de Médica Dentista e Ortodontista, obrigando-se a trabalhar 40 horas semanais, contra a remuneração íliquida de 750euros (cf. documento n.º 1 que ora se junta);*
8. *Paralelamente, foi celebrado entre a Entidade Empregadora e uma sociedade comercial detida pela Trabalhadora - a ..., um protocolo de cooperação de serviços médicos a serem prestados por tal sociedade comercial contra o pagamento de uma componente fixa e outra variável, previstas na cláusula terceira do referido Protocolo (que se junta como documento n.º 2).*
9. *Posto isto, é totalmente falso que a Trabalhadora alguma vez tenha celebrado com a sua Entidade Empregadora qualquer protocolo de cooperação;*
10. *É igualmente falso que o objeto do protocolo de cooperação celebrado e mencionado no artigo 8.º da presente resposta, seja o uso do scanner ..., mas sim a prestação de serviços médicos;*
11. *Mais, é totalmente falso que o inventário de material dentário pertença à sociedade comercial ... tenha sido cedido à aqui Entidade Empregadora, como contrapartida pela cedência do seu espaço e seus serviços administrativos, porquanto. a Trabalhadora obrigou-se a exercer funções de médica dentista e ortodontista no local de trabalho definido na clausula 5.ª al. c) do seu contrato de trabalho, e a sua sociedade comercial a prestar serviços médicos no local definido na cláusula primeira do protocolo, pelo que, tal contrapartida a ser contratada, que não foi, nem verbalmente, sempre estaria esvaziada de qualquer sentido e/ou efeito prático.*
12. *O que de facto foi acordado entre as partes foi que a Trabalhadora prestava trabalho ao abrigo do seu contrato de trabalho, prestava também serviços médicos em nome da sua sociedade comercial ao abrigo do protocolo, e a sua sociedade comercial cedia o material dentário à ..., com vista à sua futura aquisição, contra um pagamento a acordar entre as partes;*

13. *É por isso que, o scanner estava incluído no inventário a ser adquirido pela aqui Entidade Empregadora!*
14. *É, de facto, verdade que, a Trabalhadora foi autorizada a atender, na sede da aqui Entidade Empregadora, os anteriores pacientes da ..., cujo tratamento ainda não estava finalizado, e a receber deles os respetivos valores remanescentes em dívida.*
15. *Também é verdade que a sua sociedade comercial garantiu o uso do Software ... ao abrigo do referido protocolo.*
16. *Acontece que, a Trabalhadora ficou de baixa médica desde 02/05/2022 até 25/07/2022, por gravidez de risco, e de licença de maternidade de 26/07/2022 até 22/11/2022 (cf. documento n.º 3 que ora se junta).*
17. *Pelo que, os atrasos no tratamento dos pacientes da ... e da Entidade Empregadora deveram-se exclusivamente ao facto de ela se encontrar ausente por baixa e não conseguir prestar os seus serviços médicos, embora ela tenha feito um esforço para continuar a acompanhar os seus casos clínicos.*
18. *A trabalhadora teve conhecimento que houve atrasos nas entregas dos alinhadores, tendo até presumido que poderiam ser pelo facto de já há muito se atrasar nos seus pagamentos, mas depois informou-se junto do respetivo fornecedor, e apurou que não se devia a tal facto, mas sim à demora na construção do caso clínico com vista ao pedido dos alinhadores junto da ..., sendo certo que apenas num único caso e que tal entrega foi bloqueada.*
19. *Ora, obviamente caberia a Entidade Empregadora contratar outra médica ortodontista para substituir a Trabalhadora durante o período que esta se encontrava de baixa,*
20. *O que acabou por fazer, mas apenas no final do ano de 2022, isto é, sete meses depois da Trabalhadora se encontrar de baixa.*
21. *O que naturalmente poderá ter originado atrasos nos tratamentos dos pacientes, e posterior reclamação por parte dos mesmos, o que, aliás, a Trabalhadora desconhece de todo!*
22. *No entanto, pretende agora a Entidade Empregadora transferir para a Trabalhadora, a responsabilidade da uma ação que só a ela lhe caberia!*
23. *É à gerência, ou ao departamento de recursos humanos se o houver, da Entidade Empregadora que cabe gerir os seus recursos humanos, e contratar novos trabalhadores, em caso de necessidade, e, garantir o tratamento dos seus pacientes!*
24. *Relativamente aos pacientes da ..., a aqui arguida nunca recebeu deles qualquer reclamação, foi sim por eles questionada quanto ao motivo da demora (que não era habitual) nos seus tratamentos, tendo a mesma justificado, com a compreensão dos mesmos.*
25. *Quanta ao uso do scanner a Trabalhadora não compreende o porquê da Entidade Empregadora ter adquirido um outro, uma vez que enquanto se manteve ao serviço, isto*



é, até 22/05/2022, o scanner sempre funcionou, desconhecendo se o mesmo deixou de funcionar em data posterior.

26. Até porque, a técnica ... nem sequer exige obrigatoriamente o uso do scanner, pois é possível ser realizada com impressões em moldeiras e pvs, pelo que, a aquisição de um novo scanner terá sido uma decisão voluntária por parte da gerência da Entidade Empregadora.

27. De referir ainda, e quanto aos cheques dentista, uma vez que a ... deixou de pagar a avença à ... em junho de 2022, a arguida propôs fazer-se a devida compensação e acerto de valores, sendo certo que, mais uma vez, a haver, que não há, qualquer comportamento ilícito imputável À Dra. ..., quanto a este ponto em concreto, seria-o na qualidade de gerente da ..., e não na qualidade de trabalhadora.

28. Do exposto, concluímos que a Entidade Empregadora não pode imputar nenhum dos factos por si alegados na sua nota de culpa a Trabalhadora;

29. Aliás, a Entidade Empregadora nem sequer refere na sua nota de culpa que dever em concreto a Trabalhadora violou; e, não o faz, porque de facto, a Trabalhadora não violou qualquer um!

30. Nem sequer os alegados prejuízos poderiam de alguma forma ser consequência direta de uma ação por parte da Trabalhadora, mas sim da má gestão da clínica.

31. Nesse sentido, a proposta de despedimento avançada pela Entidade Empregadora é, aos olhos da Trabalhadora, totalmente infundada e corresponde a uma tentativa de diminuir o quadro de pessoal, o que, sendo feito deste modo, e claramente atentatório dos direitos e garantias da Trabalhadora, designadamente a segurança no emprego.

32. O que leva a Trabalhadora a crer que, o presente procedimento, visa, de forma sub-reptícia, promover o seu despedimento sem existência de qualquer fundamento que o substancie.

33. Recorde-se, a propósito, que o despedimento é a sanção mais gravosa do espectro das sanções disciplinares e que, por si só, só deverá ser aplicada quando a relação laboral se encontre irremediavelmente comprometida,

34. E que, neste caso, nem sequer se poderá aplicar qualquer outra sanção disciplinar, por total ausência de violação de qualquer dever laboral por parte da Trabalhadora Arguida.

35. Em acréscimo, fruto do recebimento da presente nota de culpa, com os factos que na mesma lhe vêm assacados de forma fria e descontextualizada, levaram a que a Trabalhadora tenha ficado num estado de ansiedade e perturbação gritante,

36. O que demonstra que a injusta atitude tomada pela Entidade Empregadora está já a causar danos não patrimoniais na esfera da Trabalhadora.

Pois bem,

37. Conforme vemos no Código do Trabalho anotado e comentado por Paula Quintas e Helder Quintas (2020, p. 746 e ss.): [...]

38. *Ora, como se logrou demonstrar supra, não se pode imputar à Trabalhadora qualquer comportamento culposo, fazendo cair por terra, por esse motivo, os restantes dois elementos.*

39. *Em conclusão, a Trabalhadora julga que o contexto apresentado na presente resposta a nota de culpa torna disciplinarmente irrelevantes as condutas descritas na nota de culpa e fornece a Entidade Empregadora os elementos necessários para reponderar, desta feita formalmente, a sua anunciada intenção de despedimento, subvertendo-a.*

40. *Não podemos assim deixar de referir que a Nota de Culpa enviada a trabalhadora constitui, em bom rigor, uma prática de assédio, conferindo à Trabalhadora uma indemnização e constituindo contraordenação muito grave, de acordo com os n.ºs 2, 4 e 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.*

41. *Não obstante, a Trabalhadora, com esta resposta, pretende apenas encerrar este capítulo e voltar a abraçar o projeto da entidade empregadora como mesmo empenho, determinação e abnegação de sempre.*

Nestes termos, deverão os presentes autos de procedimento disciplinar ser liminarmente arguidos, atendendo aos factos apresentados e à fundamentação que aqui se junta [contrato de trabalho por tempo indeterminado, protocolo de cooperação e declaração por parte da Segurança Social, de atribuição de subsídio por risco clínico durante a gravidez e por licença parental inicial nas datas já referidas na resposta à NC]».

1.4. Via CAR, em 16.03.2023, o representante legal da entidade empregadora remeteu então o processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, instruído com os documentos seguintes:

- Auto de ocorrência, ocorrido 13.12.2022;
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado, firmado em 04.08.2021;
- Protocolo de cooperação, firmado em 02.08.2021;
- Termo de abertura do processo, em 13.12.2022;
- Inquérito prévio, ao abrigo do artigo 352.º do CT, e respetivos documentos comprovativos do seu envio à Trabalhadora-Arguida, em 14.12.2022;
- Termo de juntada aos autos de fatura/recibo, em 15.12.2023;
- Auto de declaração de convocação pessoal da testemunha ..., em 15.12.2022;
- Auto de declaração de convocação pessoal da testemunha ..., em 15.12.2022;
- Auto de declaração de convocação pessoal da testemunha ..., em 15.12.2022;
- Auto de declaração de convocação pessoal da testemunha ..., em 15.12.2022;
- Auto de inquirição da testemunha ..., em 16.12.2022;
- Auto de inquirição da testemunha ..., em 16.12.2022;

- Auto de inquirição da testemunha ..., em 16.12.2022;
- Auto de inquirição da testemunha ..., em 19.12.2022;
- Nota de Culpa e respetivos documentos comprovativos do seu envio à Trabalhadora-Arguida, de 13.01.2023;
- Resposta à Nota de Culpa e respetivos documentos comprovativos do seu envio à entidade empregadora, de 31.01.2023;
- Despacho requerendo a testemunha ... a pronunciar-se sobre factos alegados na resposta à NC, de 06.02.2023;
- Auto de declaração de convocação pessoal da testemunha ..., de 15.02.2023.;
- Auto de inquirição da testemunha ..., de 15.02.2023.;
- Termo de juntada de subestabelecimento, de 07.03.2023; e
- Proposta de decisão de despedimento, de 16.03.2023.

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 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 caráter 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 nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cf. art.º 367º do CT.

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

configuraria uma prática discriminatória por motivo da maternidade.

2.14. Dado exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora violação «grosseira e ostensiva do dever de lealdade» – ponto 22 da Nota de Culpa (NC)

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

- Não entrega dos alinhadores dentários da marca X, dos quais a arguida era fornecedora, o que terá provocado queixas pelos pacientes, «ao longo dos meses [em que a mesma esteve ausente]» anteriormente seguidos por esta - ponto 10 da Nota de Culpa (NC);
- Não entrega dos alinhadores dentários da marca X, dos quais a arguida era fornecedora, o que terá provocado queixas pelos novos pacientes angariados pelo empregador, a partir de julho de 2022 – ponto 12 da NC;
- Não entrega/pagamento dos cheques dentista ao empregador pela arguida, originando reunião para fazer um ponto da situação, quer do não pagamento dos cheques dentista, quer da não entrega dos alinhadores dentários, em 21.10.2022 – ponto 13 da NC;
- Contratação, pelo empregador, de nova profissional – também representadora da marca X – para «regularizar o envio dos alinhadores aos pacientes» - ponto 18 da NC; e
- Prestação de consulta gratuita a todos os pacientes que tinham os seus alinhadores em atraso, para «não causar mais prejuízos à imagem e bom nome» da clínica – ponto 19 da NC.

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

- 02.08.2021 – As partes (empregador e sociedade representada pela arguida) celebram um protocolo de cooperação, através do qual a arguida ou outro profissional de saúde referenciado por esta prestará serviços médicos no espaço físico do empregador mediante o pagamento de uma avença fixa mensal – cláusulas 1.^a e 2.^a do Protocolo
- 04.08.2021 – As partes (empregador e arguida) celebram contrato de trabalho por tempo indeterminado, através do qual a trabalhadora é contratada para exercer as funções de Médica Dentista e Ortodontista, podendo ainda desempenhar, temporariamente, outros serviços dentro da mesma área profissional – cláusula 1.^a do Contrato
- 02.05.2022 a 25.07.2022 – A trabalhadora arguida entra de licença clínica por gravidez de risco;

- 26.07.2022 a 22.11.2022 – A trabalhadora arguida goza 4 meses de licença parental;
- Não entrega dos alinhadores dentários da marca X, dos quais a arguida era fornecedora, o que terá provocado queixas pelos novos pacientes angariados pelo empregador, a partir de julho de 2022;
- Não entrega/pagamento dos cheques dentista ao empregador pela arguida, originando reunião para fazer um ponto da situação, quer do não pagamento dos cheques dentista, quer da não entrega dos alinhadores dentários, em 21.10.2022;
- Dezembro de 2022 – contratação de nova profissional para substituir a trabalhadora.

2.17. Isolando os argumentos do empregador, ou seja:

Uma trabalhadora contratada para exercer as funções de Médica Dentista e Ortodontista, e – paralelamente – prestar serviços (através de si ou de terceiros/as) relacionados com a sua área profissional junto de uma clínica da especialidade engravida cerca de três meses depois.

É acusada, pelo empregador, de violar o seu dever de lealdade por dois motivos: em primeiro lugar, porque se atrasou a entregar alinhadores dentários cuja marca representava junto do empregador, dando origem a uma série de queixas, tanto de pacientes que seguia, como de pacientes entretanto angariados. Em segundo lugar, porque ao empregador não eram entregues/pagos os cheques-dentista.

Ambos os comportamentos terão decorrido até ao sétimo mês de gravidez, altura em que a trabalhadora foi para casa, com uma licença clínica devido a gestação de risco, seguindo-se-lhe o gozo de 120 dias de licença parental.

Antes do termo desta, a trabalhadora terá sido convocada para uma reunião para esclarecer as situações pendentes com o empregador, nas quais terá admitido a sua responsabilidade nos dois casos, não tendo – porém – retirado as ilações devidas.

2.18. Contudo, a arguida responde à NC com uma versão totalmente diferente a saber:

Em primeiro lugar, na resposta à NC começa por se afirmar que o empregador não descreve, de forma circunstanciada, em termos de tempo, lugar e modo, que factos são imputados à arguida – o que se confirma. Tudo é muito genérico, desde as datas em que

as queixas dos pacientes sucedem, até às marcações feitas para compensar os mesmos, passando ainda pela (não) junção da ata da reunião de 21.10.2022., fundamental para esclarecer a existência de culpa da ora arguida no caso em análise.

Em segundo lugar, e sobre a interpretação a dar ao contrato e ao protocolo celebrados entre as partes, assiste razão à trabalhadora, porquanto neste a mesma se compromete, enquanto representante legal de determinada sociedade de responsabilidade limitada, a prestar serviços médicos, através da sociedade ou de pessoa por esta referida. Onde se incluirão os tais alinhamentos dentários, não entregues a tempo e horas, e cujo processo caberia à sociedade representada pela arguida, e não por esta, pessoalmente, cuidar de nomear substituto/a assim que foi de licença clínica por gravidez de risco, e até ao termo do gozo da licença parental.

Já na substituição da trabalhadora enquanto Médica Dentista e Ortodontista, caberia ao empregador substituí-la, ou gerir as pessoas que desempenhem as mesmas funções na clínica, enquanto aquela estava de licença(s).

O argumento já invocado pelo empregador, nomeadamente:

- Não entrega dos alinhadores dentários da marca X, dos quais a arguida era fornecedora, o que terá provocado queixas pelos novos pacientes angariados pelo empregador, a partir de julho de 2022;

É esvaziado de qualquer sentido. Desde logo, porque como refere a resposta à NC, «a haver, que não há, qualquer comportamento ilícito imputável à Dra. ..., quanto a este ponto em concreto [do não pagamento dos cheques dentista] seria-o na qualidade de gerente da ..., e não na qualidade de trabalhadora» - cf. ponto 27 da NC

2.19. Com efeito, os comportamentos imputáveis à arguida que estão na base da intenção de despedimento pelo empregador extravasam o objeto do contrato de trabalho entre a Clínica e a Médica, remetendo antes para o protocolo celebrado entre duas sociedades comerciais.

2.20. Mais se sublinhe que, mesmo os factos imputáveis à gerente da sociedade ... não estão circunstanciados de forma àquela se poder defender de convenientemente: como, quando, onde e porquê não têm, todos, respostas explícitas. Para além, claro, de não constarem provas algumas do que é referido na NC.

2.21. Em suma, na sequência de todo o exposto, e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa, 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 especialmente protegida por lei.

2.22. Pelo que se afigura 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.

2.23. 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, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 12 DE ABRIL DE 2023