

PARECER N.º 401/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/1591/2024

I – OBJETO

1.1. Em 15.03.2024, a CITE recebeu, via CAR, da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Operadora ... na entidade empregadora, 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. Senhores:

Em cumprimento do disposto no artigo 63º, n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, vem a ..., com sede social na ..., registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ... (ora em diante designada por “...” ou Empregadora»), solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento, no âmbito de processo de despedimento por facto imputável, da trabalhadora, ..., contribuinte fiscal n.º ..., trabalhadora grávida, com a categoria profissional de Operador/a ...

No dia 22 de Fevereiro de 2024, a Empregadora tomou conhecimento da prática de comportamentos que, a confirmarem-se, consubstanciam uma situação de grave desrespeito dos deveres laborais a que a Trabalhadora está adstrita, nomeadamente, o dever de proceder com boa-fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, previsto nas alíneas b), c) e e) do número 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho, comprometendo a confiança em si depositada.

No dia 29 de fevereiro de 2024, a Nota de Culpa foi enviada à Trabalhadora, via email e por correio registado com aviso de receção. À trabalhadora foi concedido um prazo de 10 (dez) dias úteis para apresentar a sua defesa e requerer as diligências probatórias que tivesse por conveniente.

Face à conduta grave, ilícita e culposa descrita na Nota de Culpa e provada pelos documentos juntos ao Procedimento Disciplinar, entende a Empregadora ser de concluir



que os atos praticados constituem motivo de aplicação da sanção disciplinar mais gravosa, o despedimento, por se ter tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que une a Trabalhadora à Empregadora, consubstanciando, nos termos do n.º 1, das alíneas a), f) e g) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, justa causa para o seu despedimento, no entanto, vêm, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3 al. a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009, remeter a V. Exas. cópia do referido processo, solicitando a emissão do parecer tal como legalmente previsto.

Ficamos ao dispor para prestar os esclarecimentos que considerem necessários».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, via CAR, datada de 29.02.2024, rececionada pela trabalhadora nessa mesma data, via eletrónica, com o seguinte teor:

«NOTA DE CULPA

..., com sede na ..., registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., adiante designada como ‘...’ na qualidade de Entidade Empregadora, vem deduzir contra a sua trabalhadora ... portador do Documento de Identificação n.º ... e Contribuinte n.º ..., adiante designada como ‘Trabalhadora Arguida’ a presente acusação em sede de processo disciplinar, com os fundamentos e pressupostos constantes do seguinte articulado:

A. Enquadramento:

1.

A Empregadora é uma empresa de trabalho temporário que se dedica, portanto, à alocação de recursos humanos, através da celebração de contratos de utilização de trabalho temporário, em empresas dos setores primário, secundário e terciário, em diversas áreas da economia.

2.

Neste contexto, a ... (doravante, apenas designada por ‘...’), decidiu recorrer aos serviços da ..., tendo sido celebrado um contrato de utilização de trabalho temporário para o efeito.

3.

No dia 6 de setembro de 2023 a Empregadora celebrou um Contrato de Trabalho Temporário a Termo Incerto (adiante designado por ‘Contrato de Trabalho’) com o Trabalhador Arguido, para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de Operador/a ..., destinada a assegurar a produção da primeira peça, procedendo à sua verificação no gabarit de controlo e efetuar o registo no controlo volante, bem como realiza a manutenção de 1.º nível.

4.



Designadamente, através de efetuar as tarefas e atividades da produção da primeira peça, bem como realiza a manutenção de 1º nível.

5.

A trabalhadora arguida tem como uma das suas principais funções, adotar os procedimentos internos da sua entidade patronal.

6.

A trabalhadora recebeu formação adequada ao desempenho das funções que lhe foram atribuídas, bem como tomou conhecimento das normas e regulamentos inerentes à execução e disciplina do trabalho para as funções que lhe foram atribuídas.

7.

No dia 22 de fevereiro de 2024, a Empregadora tomou conhecimento da prática de comportamentos pela Trabalhadora que, a confirmarem-se, consubstanciam situações de grave desrespeito pelos deveres laborais a que está adstrita, nomeadamente, o dever de proceder com boa fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no n.º 1, do artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, previsto nas alíneas b), c) e e) do número 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho, comprometendo a confiança em si depositada.

B. Dos factos:

8.

Tal como acima referido, a Empregadora e a Trabalhadora celebraram um Contrato de Trabalho Temporário a Termo Incerto no dia 6 de setembro de 2023 para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de Operador/a ..., tendo este sido alocado à entidade utilizadora

9.

Sucedede que a trabalhadora manifestou comportamentos e atitudes que consubstanciam a prática de infrações disciplinares por violação de vários deveres legais e contratuais a que se encontra adstrita, conforme se descreve melhor infra.

10.

Uma vez que a arguida violou conscientemente instruções, normas e procedimentos a que estava adstrita cumprir e de que tinha perfeito conhecimento, levando essa mesma violação a que seja colocada em causa de forma irremediável a relação de confiança crucial entre trabalhadora e empregador.

Na medida que,

11.

A trabalhadora arguida procedeu à entrega de uma declaração médica, com o objetivo de justificar a ausência que teve origem num dia de trabalho.



12.

Importa ter em conta que esta declaração levantou dúvidas quanto à sua veracidade, dado que tendo sido elaborada em formato eletrónico, a mesma encontrava-se rasurada e com escrita manual no que toca ao horário de justificação.

13.

Importa ter em conta que a referida declaração foi entregue em formato digital, através do envio de fotografia da mesma.

14.

De considerar ainda que a declaração em causa apresenta-se carimbada e assinada pelos serviços internos da ... (...) em ...

15.

A mesma destinava-se à realização de exame médico.

16.

Importa ter em conta que a declaração médica era datada de 20 de fevereiro de 2024 e tinha o intuito de justificar um período horário de 2 horas e 10 minutos, relativo a esse mesmo dia.

17.

Perante as dúvidas levantadas pela declaração médica, a equipa de gestão do cliente ... entrou em contacto com a ... (...), de forma a aferir a veracidade da referida declaração.

18.

Contactada a ... (...) em causa, o serviço administrativo confirmou ter apurado que aquele documento que foi remetido não é autêntico e não foi emitido pelo sistema, pelo que a informação contida no documento em apreço não corresponde à verdade.

19.

Importa referir que o sistema administrativo da ... (...) remeteu o documento original, sendo possível aferir que a declaração médica original tinha por objetivo justificar o período das 9 horas e 20 minutos até às 10 horas e 30 minutos, enquanto que a declaração rasurada e entregue pela trabalhadora tinha como objetivo justificar o período das 15 horas e 20 minutos até às 17 horas e 30 minutos.

20.

De referir que este contacto realizado com a ... (...) foi realizado através de email, pelo que o respeitou as regras de segurança e confidencialidade.

21.

Tendo este contacto sido realizado por email, cabe considerar que a resposta dada pela ... (...) se encontra registada e arquivada.

22.

Importa ainda considerar que a trabalhadora arguida, desde o início do ano civil de 2024, tem diversas ausências injustificadas, totalizando até ao momento, 7 dias de faltas injustificadas.



23.

As ausências injustificadas verificaram-se designadamente nas seguintes datas:

04 de janeiro de 2024;

05 de janeiro de 2024;

09 de janeiro de 2024;

10 de janeiro de 2024;

11 de janeiro de 2024;

12 de janeiro de 2024; e

15 de janeiro de 2024.

24.

Todas as ausências referidas encontram-se registadas no mapa de registo de tempos.

25.

Não obstante ter sido advertida pela empresa, a Trabalhadora Arguida não entregou à ... qualquer documento que justifique estas ausências.

26.

Sucede, portanto, que a Trabalhadora Arguida faltou injustificadamente ao trabalho desde o início do ano civil de 2024 e até ao momento a 7 dias, sendo que, indubitavelmente, atingiu as 5 faltas seguidas, estipuladas no Código do Trabalho, no seu artigo 351º, n.º 2, alínea g), como fundamento de despedimento com justa causa, independentemente de prejuízo ou risco.

Sendo que,

27.

Com a sua conduta, apresentando documentos falsos para justificação de ausências a dias de trabalho, a arguida violou o dever de zelo, bem como reiteradamente o dever de assiduidade e o dever de lealdade.

28.

Ao ter adotado os comportamentos supra descritos e explicitados, a trabalhadora violou os procedimentos internos instituídos pela Empregadora, dos quais tem perfeito conhecimento.

29.

Para além do mais, tais faltas injustificadas, sendo impossíveis de prever por parte da empresa, e conforme é do conhecimento da Arguida, desvirtuam o dimensionamento aferido pela ... como necessário e essencial para o cumprimento dos níveis de serviço contratualizados com a ..., cujo incumprimento assume extrema gravidade, quer por si mesmo, quer pelas consequências que provocou e que foi suscetível de provocar, seja na satisfação do Cliente, seja em penalizações aplicadas na relação comercial com a

30.

As funções da arguida implicam responsabilidade e assentam num pilar de confiança,



que não sendo justificada pela complexidade técnica das funções ou da natureza das decisões a tomar, é justificada pela expectativa do comportamento profissional e cumprimento dos procedimentos, existindo regras nucleares a respeitar.

31.

Efetivamente, a conduta da Trabalhadora Arguida impossibilita, pela sua gravidade e consequências, a manutenção do vínculo laboral.

32.

Ao proceder da forma supra descrita, o arguido violou normas, procedimentos e instruções de que tinha pleno conhecimento, no exercício das suas funções laborais.

33.

Com as condutas supra descritas, que revelam evidente falta de disciplina, zelo, lealdade e profissionalismo no desempenho do trabalho, e ao desobedecer de forma grave aos procedimentos e normas, dos quais tem conhecimento, a arguida colocou em crise a permanência da confiança em que se alicerça a relação de trabalho.

34.

Face a todo o supra exposto, os factos descritos consubstanciam uma clara violação dos deveres profissionais de assiduidade e pontualidade, previsto no artigo 128º n.º 1 alínea b) do Código do Trabalho, bem como o dever geral de colaboração, zelo e diligência, conforme previsto no artigo 126º n.º 2 e nas alíneas c) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho.

35.

Com a sua conduta, a Trabalhadora Arguida violou ainda o dever a que estava obrigada, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho, de cumprir ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, designadamente, a falta de apresentação de justificação das faltas, apesar de interpelado pela empresa nesse sentido.

36.

Sendo certo que os factos que lhe são imputados foram praticados de forma consciente e voluntária, afetando a necessária relação de confiança que está subjacente à relação de trabalho que vincula a trabalhadora à empresa e cuja existência e inalterabilidade é pressuposto imprescindível para a manutenção do vínculo contratual.

37.

A função para a qual a arguida foi contratada, é uma função de especial responsabilidade e que exige uma forte componente fiduciária, sendo essencial a absoluta confiança entre o empregador e o trabalhador, desempenhando este um papel essencial nas relações de trabalho, uma vez que a relação jus laboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada.

38.

Todas as características supra referidas são do conhecimento da trabalhadora arguida



e às quais concordou em se vincular e cumprir aquando da sua contratação.

39.

A gravidade dos comportamentos da trabalhadora influi negativamente sobre a legítima expectativa que a Empregadora em si depositava, de a trabalhadora cumprir com os deveres contratuais e legais a que se encontra vinculado e adstrito.

40.

Não pode a Empregadora tolerar tais comportamentos nem a repercussão dos respetivos efeitos.

C. Inserção Normativa do Factos:

41.

Com a sua conduta, a arguida violou os seguintes deveres a que estava obrigado e aos quais o mesmo se vinculou com a assinatura do contrato de trabalho, de acordo com as alíneas b), c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro:

- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho.*

42.

A atuação da arguida enquadra-se ainda, e nomeadamente, nas previsões normativas do n.º 1 e da alínea a), f) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 07/2009, de 12 de fevereiro: [...]

43.

Os comportamentos descritos e imputados à trabalhadora arguida, para além de contrariarem os seus deveres, são graves, foram conscientemente praticados, parecendo a sua atuação nitidamente culposa.

D. Conclusões:

44.

Verifica-se que a sua conduta se constitui e se conforma com comportamentos culposos e graves, merecedores de sanção disciplinar, que põem em causa, de forma irremediável e insustentável a manutenção da relação laboral.

45.

A situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e a arguida, porquanto exigência de boa-fé na execução contratual, reveste-se, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais, tendo todos os comportamentos supra indicados da arguida, destruído e abalado essa confiança, criando dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral.



46.

A atuação da Trabalhadora Arguida enquadra-se ainda, nomeadamente, na previsão normativa das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho: desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto e faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

47.

A arguida tinha ainda perfeito conhecimento de que, com o seu comportamento, revelador de falta de respeito pelas normas, procedimentos e instruções da empresa, omitiu os seus deveres de assiduidade, zelo e diligência, e, deste modo, cometeria ilícito disciplinar.

48.

Tendo em conta o exposto, a darem-se como provados os atos e factos objeto o presente procedimento verifica-se que a atuação da Trabalhadora pôs, irremediável e definitivamente, em causa um pilar básico da relação de trabalho que é a confiança, ao violar, nomeadamente, o dever de proceder com boa fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no n.º 1, do artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, previstos nas alíneas b, c) e e), respetivamente, do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho, tornando, assim, impossível a subsistência da relação de trabalho entre as partes.

49.

Face à grave conduta ilícita e culposa acima descrita é de concluir que os atos e factos praticados constituem motivo de aplicação da sanção disciplinar mais gravosa, o despedimento, por se ter tornado imediata e praticamente impossível a o subsistência da relação de trabalho que a une a Empregadora, consubstanciado, nos termos do n.º 1, das alíneas a), f) e g) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, justa causa para o seu despedimento».

1.3. A trabalhadora, notificada da nota de culpa via eletrónica e CAR, não deu resposta alguma.

1.4. O processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, foi instruído com os documentos seguintes:

- *Report* de absentismo da trabalhadora;



- Email da trabalhadora com a apresentação de justificação;
- Declaração médica apresentada;
- Email da clínica com 2 via da declaração; e
- Declaração original.

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 nexos 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 violar «os seguintes deveres a que estava obrigado e aos quais o mesmo se vinculou com a assinatura do contrato de trabalho, de acordo com as alíneas

b), c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei no 7/2009, de 12 de Fevereiro:

- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho» - cf. ponto 41 da Nota de Culpa (NC)

2.15. Mais acrescenta, esta peça processual, que «os comportamentos descritos e imputados à» trabalhadora arguida «para além de contrariarem os seus deveres, são graves, foram conscientemente praticados, parecendo a sua atuação nitidamente culposa» – cf. ponto 43 da NC

2.16. E que comportamentos são, então, esses?

2.17. Alegadamente, ter apresentado uma falta declaração de justificação de falta.

2.18. Supostamente, ter ainda dado mais de cinco faltas injustificadas seguidas.

2.19. Começando pelo primeiro motivo alegado: em X dia, a trabalhadora entrega ao empregador uma declaração médica «com o objetivo de justificar aa ausência que teve num dia de trabalho» - cf. ponto 11 da NC

2.20. Parecendo, ao empregador, que a mesma tinha origem duvidosa, em lugar de confrontar a trabalhadora com isso, aquele procedeu, junto da ... onde esta se deslocou, a uma averiguação por conta própria – cf. ponto 17 da NC

2.21. Chegando mesmo a sublinhar que tudo foi feito dentro da legalidade, porquanto contactou a ... por via institucional, i.e., «através de email, pelo que respeitou as regras de segurança e confidencialidade»! – cf. ponto 20 da NC

2.22. Olvida, certamente, o empregador, que violou grosseiramente a esfera familiar e pessoal da trabalhadora, quando procura apurar informações relativas à sua saúde sem o seu conhecimento ou aval.

2.23. Com efeito, ao empregador assistem direitos relativamente às ausências dos seus trabalhadores. Tais direitos estão plasmados na lei e têm a ver com a prestação de prova da deslocação a X lugar, às X horas. Mais nada.

2.24. Em lugar algum da lei é permitido ao empregador ir confirmar a veracidade das



informações prestadas. Se não está satisfeito com os documentos entregues ou desconfia da autenticidade dos mesmos, conversa com a trabalhadora; não age nas suas costas, procurando apurar factos que só à sua vida pessoal e familiar dizem respeito.

2.25. Passando ao segundo motivo alegado para despedir a trabalhadora especialmente protegida por facto imputável, ou seja, o facto de ter excedido o número de faltas injustificadas seguidas que a lei permite: desde logo se diga que o relatório de absentismo da trabalhadora apenso ao processo vale nada, em termos probatórios, para os efeitos jurídicos ora em apreço.

2.26. Com efeito, as folhas que se juntam não vêm identificadas ou rubricadas por responsável algum, umas têm – inclusive – as palavras cortadas ou as colunas em branco, nenhuma vem identificada com a firma da empresa, enfim, dali não se consegue, pura e simplesmente, deduzir nada do que o empregador alega.

2.27. Contudo, ainda que o contrário se entendesse, sempre ficaria a questão: porque não lhe descontou, o empregador, a retribuição mensal correspondente às putativas faltas injustificadas?

2.28. Mais: sabendo que a trabalhadora se encontrava grávida, nunca ocorreu ao empregador perguntar-lhe porque motivo deu tantas faltas seguidas?

2.29. Do ponto não consta documento algum que prove que o empregador requereu à trabalhadora a justificação das referidas faltas. Assim sendo, nem se podem presumir que as mesmas foram injustificadas...

2.30. Em suma, o empregador alega que a conduta da trabalhadora «constitui e se conforma com comportamentos culposos e graves, merecedores de sanção disciplinar, que põem em causa, de forma irremediável e insustentável a manutenção da relação laboral», mas não prova como nem porquê.

2.31. Assim sendo, e na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, caberia sempre ao empregador comprovar, sem margem para dúvidas, que agiu 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 grávida especialmente protegida por lei.



2.32. Ora, atentos os factos apresentados e respetiva análise jurídica, afigura-se-nos 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. É, pois, 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 grávida se presume feito sem justa causa (artigo 63.º/2 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 EM 10 DE ABRIL DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), tendo a CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL e a CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, informado que iriam remeter por correio eletrónico declaração de voto conjunta, posteriormente, e após o encerramento da Reunião Tripartida, a CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, aderiu à mesma, nos seguintes termos:

«Face à defesa apresentada pela entidade empregadora, a CAP, a CIP e a CTP entendem votar contra as conclusões do presente parecer, no que concerne à legalidade ou ilegalidade do despedimento em análise, por entender que o mesmo não se enquadra nas competências conferidas a esta Comissão.

Com efeito, resulta do regime legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em sede de despedimento por facto imputável, impondo-se que, para que tal despedimento possa ser concretizado, seja, antes da decisão final, facultado o processo disciplinar à CITE, de modo a ser proferido um parecer prévio a fim de que esta entidade se pronuncie sobre a existência de discriminação – artigos 63.º, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT.

Deste modo, em conformidade com a mencionada legislação e ainda com a leitura conjugada dos artigos 2.º e al. b) do art.º 3.º da Lei Orgânica desta Comissão (Decreto-



Lei n.º 76/2012, de 26 de março), e com o entendimento dos Profs. Abílio Neto e Pedro Furtado Martins, à CITE apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo, averiguar se os mesmos, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a legalidade do despedimento, a não ser que conste do processo uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do despedimento por

facto imputável a trabalhador, a menos que este seja, por si, revelador de prática discriminatória (cf. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*).

E analisando a existência de uma eventual discriminação, é por demais claro, que a mesma não existe.

As faltas injustificadas são factos concretos, que não radicam em nenhuma ação unilateral do empregador.

As faltas existiram, a falsificação da justificação da falta existiu também!

Onde está a discriminação?

Pelo que pelo entendemos não existir qualquer indício de discriminação e que o parecer da CITE não pode refletir qualquer conclusão quanto à irregularidade/ilegalidade do despedimento, sendo esta uma competência dos tribunais do trabalho.

Refuta-se, igualmente, e de forma veemente as considerações descabidas e os juízos de valor constantes dos pontos 2.22., 2.24., 2.25., 2.27. e 2.28., que chocam os signatários enquanto membros com assento nesta Comissão.

Com efeito, e independentemente da decisão técnica tomada e acima contestada, consideramos inapropriada e desnecessária a adoção de juízos de valor e censura sobre partes da relação laboral, sem qualquer base técnica ou jurídica.

Atempadamente procurámos retirar esse conteúdo desnecessário e supérfluo em plena reunião tripartida, lamentando que tal não tenha sido aceite pela maioria dos membros da Comissão.

Consideramos que este é um caminho pouco pedagógico, sem interesse para as partes na relação laboral e que, no futuro, diligenciaremos para que tal não se repita.