

**RESPOSTA À RECLAMAÇÃO  
DO PARECER N.º 167/CITE/2009**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 167/CITE/2009: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 894-DL/2009

**I – OBJECTO**

**1.1.** Em 28.12.2009, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar reclamação do Parecer n.º 167/CITE/2009, sucintamente, com os seguintes fundamentos, que aqui se transcrevem:

- *No dia 14 de Dezembro de 2009, a Instrutora do Processo Disciplinar – que a empresa ..., S.A, move contra a sua trabalhadora ... – que ora subscreve, foi notificada do Parecer emitido por V. Ex.<sup>as</sup>, nos termos do artigo 163.º, n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho;*
- *De acordo com o referido Parecer, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., uma vez que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define o despedimento imputável à trabalhadora lactante, por insuficiência na demonstração do preenchimento dos requisitos da justa causa;*
- *A entidade empregadora foi notificada no dia 22 de Dezembro de 2009, de que no processo de inquérito n.º 1881/09.8 TACBR, em trâmite nos Serviços do Ministério Público do Tribunal de ..., foi proferido Despacho de Acusação contra a trabalhadora lactante ..., ora Arguida neste processo — conforme Documento 1, que se junta e que dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais;*
- *Cumpre referir, que a trabalhadora lactante ... tem conhecimento do conteúdo do referido processo, bem como do Despacho de Acusação, em respeito ao princípio do contraditório, consagrado no artigo no n.º 10, artigo 32.º da CRP;*
- *Nos termos do Despacho de Acusação em questão, a trabalhadora é acusada da prática do crime de falsificação de documento, p. e p. pelas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 256.º do Código Penal;*  
*Há indícios suficientes nos autos de inquérito de que a trabalhadora lactante ..., em data não concretamente apurada (mas compreendida entre 03.01.2009 e 19.*

01.2009), manipulou uma cópia do certificado de habilitações do seu Colega, ..., e elaborou um certificado de habilitações com o seu nome, emitido pelo ..., o qual lhe conferia o grau de bacharel, do curso de Gestão e Administração de Empresas, com a classificação final de 12 Valores;

- Em período compreendido entre 19 e 23 de Janeiro, a trabalhadora lactante ... entregou, à Sra. D. ..., o documento por si elaborado como se se tratasse de uma cópia simples do seu certificado de habilitações;
- Com a sua conduta, a trabalhadora lactante ... pretendeu produzir um certificado de habilitações em seu nome, conferindo-lhe um grau académico que esta bem sabia não possuir com o objectivo de o entregar à sua entidade patronal e dessa forma comprovar as alegadas habilitações literárias, induzindo em erro e criando para si um benefício ilegítimo, o que logrou conseguir, agindo de forma deliberada, livre e consciente, bem sabendo que tal conduta não lhe era permitida por lei;
- A entidade empregadora só teve conhecimento deste Despacho de Acusação em data posterior ao recebimento do Parecer de V. Ex.<sup>as</sup>, pelo que só agora o mesmo pôde ser junto ao processo disciplinar e levado ao conhecimento de V. Ex.<sup>as</sup> através da presente reclamação;
- Por impedimento legal, a entidade empregadora não pode juntar cópia de todo o processo de inquérito acima referido, no processo disciplinar;
- Entende que ao ser deduzido Despacho de Acusação contra a trabalhadora lactante ..., pelos mesmos factos de que vem acusada na nota de culpa, corroborados pelos mesmos meios de prova, verifica-se que estão suficientemente demonstrados os requisitos de justa causa de despedimento, previstos no artigo 351.º, n.º 1 do Código do Trabalho;
- Certamente, se não existisse qualquer tipo de dolo por parte da trabalhadora lactante ... na prática do crime de falsificação de documento, o Ministério Público teria proferido despacho de arquivamento, o que não fez;
- Se proferiu Despacho de Acusação, é porque entende que há fortes indícios da prática do delito de falsificação de documentos por parte da trabalhadora em causa;
- As decisões em processo disciplinar e no processo penal têm lógicas distintas e visam objectivos diversos: no processo laboral pretende-se o apuramento e enquadramento dos factos em termos de infracção disciplinar e da interacção de justa causa de despedimento de acordo com o respectivo conceito;
- No processo penal pretende-se averiguar se os factos constituem crime à luz do conceito de natureza estritamente penal;

- *O que está em causa na nota de culpa do processo disciplinar em exame é a infracção disciplinar cometida pela trabalhadora lactante ..., quando foi admitida pela entidade empregadora;*
- *Declarou-se como licenciada, facto que se veio a revelar falso, como a própria trabalhadora lactante reconhece na Resposta à Nota de Culpa, pelo que violou o dever de lealdade a que está adstrita no âmbito da relação laboral que mantém com a empresa ...;*
- *Sendo certo que, esta conduta da trabalhadora lactante ... destruiu a confiança, que era a base da relação laboral, criando no espírito da entidade empregadora a dúvida sobre a idoneidade futura do seu comportamento;*
- *O facto de ter sido acusada da prática do crime de falsificação de documento só agravou esta situação, tornando, pela sua gravidade e consequências, impossível a subsistência da relação de trabalho entre a trabalhadora lactante e a empresa ...;*
- *Na qualidade de Ofendida no processo crime em questão, a ... irá constituir-se Assistente para deduzir pedido de indemnização cível contra a trabalhadora lactante;*
- *O conceito de justa causa previsto no artigo 351.º, n.º 1 do Código do Trabalho, dispõe que: “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”;*
- *O conceito de justa causa é um conceito indeterminado pois, não facultando uma ideia precisa quanto ao seu conteúdo, aponta para modelos de decisão a elaborar em concreto e, constituindo a mais grave das sanções disciplinares, visa o sancionamento da conduta do trabalhador que pela sua gravidade objectiva e pela imputação subjectiva torna impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe;*
- *O aludido conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende três elementos:*
  - a) Comportamento culposo do trabalhador;*
  - b) Comportamento grave e de consequências danosas;*
  - c) Nexó de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral;*
- *Finalmente, esse comportamento culposo e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a ruptura da relação laboral seja*

*irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja susceptível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador;*

- Sublinhe-se que estes três elementos, culpa, gravidade e nexo de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objectivos e concretos, de acordo com o entendimento de um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objectividade e razoabilidade;*
- Face a todos os elementos de facto supra referidos e à prova constante no processo disciplinar, deixou de existir confiança na relação laboral que a trabalhadora lactante mantém com a empresa ...;*
- Pelo que, a única sanção proporcional e aplicável no âmbito do processo disciplinar em causa, é, sem dúvida alguma, a sanção de despedimento com justa causa;*
- Face aos novos elementos, juntos com a presente reclamação, se requer seja proferido Parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...*

**1.2.** A empresa junta à reclamação os seguintes elementos:

- Procuração, de 26.02.2009;
- Despacho de acusação, de 21.12.2009.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, actualmente, do artigo 20.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.  
Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo,

representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

Esta Comissão, sua composição e respectivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em vigor de acordo com a alínea *s)* do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** Uma das suas competências é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, actualmente prevista na alínea *e)* do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicando-se na sua emissão a lei que a prevê e regula a sua elaboração.

**2.4.** No caso de parecer desfavorável ao despedimento, e após a alteração legislativa operada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, ficou expressamente prevista a possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal para reconhecimento da causa justificativa do despedimento.

**2.5.** Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorrecção, irregularidade ou ilegalidade, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

**2.6.** Cabe, assim, esclarecer o seguinte:

**2.6.1.** Quando o artigo 63.º do Código do Trabalho prevê uma especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, distingue entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades de despedimento contempladas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 3 do mesmo artigo.

Para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas no referido preceito legal, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de invalidade do despedimento.

Assim, a CITE terá de averiguar da existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade, uma vez que são essas as atribuições e competências que lhe são conferidas por lei, no artigo 494.º e alínea *e)* do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.6.2.** Quando o legislador estabelece uma presunção legal, como no caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, tal significa, como bem

esclarece o artigo 350.º do Código Civil, que *as presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário.*

Ora, no caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora tem de apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa.

Se o não fizer, isto é, se imputar factos a uma trabalhadora lactante sem demonstrar, através de prova inequívoca, não só que aqueles são da sua autoria mas também, que originaram determinadas consequências, a CITE tem o dever de se pronunciar desfavoravelmente em relação àquele despedimento por indícios de discriminação em virtude da maternidade.

É, pois, este o mecanismo que traduz a especial protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que seja sujeito de um processo disciplinar com vista ao seu despedimento.

**2.6.3.** Esclarece-se que, em caso de parecer desfavorável da CITE, e nos termos do n.º 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Analisar a prova, por forma a concluir, ou não, pela ilisão da presunção estabelecida na lei protege as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes do despedimento, e não afasta ou limita a intervenção dos tribunais pela emissão de parecer prévio desta Comissão, legalmente previsto e de solicitação obrigatória, pela entidade empregadora.

A presunção legal contemplada no n.º 2 do artigo 63.º foi criada para proteger especialmente qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que seja objecto de processo disciplinar por facto que lhe seja imputável, numa fase anterior à decisão final a proferir pela entidade empregadora.

Ora, é a aplicação desta presunção que garante que a actuação da CITE é objectiva e fundamentada.

**2.6.4.** Como melhor se esclarece no Parecer n.º 2/CITE/1996:

*(...) a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória. A apreciação de cada caso concreto é certamente o mais objectiva possível, dado que a CITE é composta pelas várias sensibilidades, que incluem representantes governamentais, associações patronais e*

*sindicais que congregam todos os interesses em jogo e são essenciais para se atingir uma concertação equilibrada das várias questões a resolver.*

**2.7.** No caso em apreço, entende a entidade empregadora que, tendo sido proferido despacho de acusação contra a trabalhadora lactante pelos mesmos factos de que é acusada na nota de culpa e pelos mesmos meios de prova, estão demonstrados os requisitos para a justa causa de despedimento, uma vez que está em causa a violação do dever de lealdade e a quebra de confiança para com a sua entidade empregadora na sequência da declaração que proferiu afirmando ser licenciada, quando tal facto se veio a revelar falso.

**2.8.** Na verdade, o processo disciplinar que foi enviado à CITE não contém prova inequívoca dos factos alegados na nota de culpa, como ficou analisado nos pontos 2.6. e 2.7. do Parecer n.º 167/CITE/2009, e para os quais se remete.

No mesmo parecer se alude à independência do processo disciplinar e do processo penal, aí se referindo, de acordo com o Acórdão proferido pelo Tribunal Central Administrativo do Sul, que *os critérios da apreciação da prova no processo criminal são mais exigentes, e que, o grau de certeza jurídica necessária para a condenação terá, pois, que ser mais seguro e consistente que no processo disciplinar.*

No entanto, tal não significa, face à prática de factos que também possam consubstanciar um ilícito penal, que a entidade empregadora fique isenta de produzir prova em sede de processo disciplinar. De outro modo não existiria a mencionada autonomia.

**2.8.1.** Na realidade, o que agora se junta é uma peça de um outro processo, o penal, que corre os seus termos, no qual a trabalhadora lactante é arguida, e sobre o qual não foi ainda proferida decisão definitiva.

**2.8.2.** É, assim, de concluir que, apesar da entidade empregadora só em data posterior ao Parecer da CITE ter tido conhecimento do despacho de acusação, e por isso, o ter junto nesta data, ao processo disciplinar, tal facto não implica a alteração das conclusões a que alude o referido parecer, porque, como aí se afirma, a entidade empregadora deveria ter *procedido à recolha da prova, designadamente a testemunhal, de forma a instruir o processo disciplinar comprovando os factos que alega, situação que não se verificou no caso sub judice* (ponto 2.7. do Parecer n.º 167/CITE/2009).

**2.8.3.** De igual modo, será ainda de referir que através dos elementos juntos a esta reclamação não se esclarece a circunstância de, entre 16.07.2009 e 6.11.2009 não terem ocorrido

diligências no processo disciplinar que justificassem o incumprimento do prazo para decidir o despedimento, nos termos do artigo 357.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, conforme melhor desenvolvido no ponto 2.8. do parecer objecto de reclamação.

**2.8.4.** Uma vez mais se reafirma que este parecer da CITE, de solicitação obrigatória, é anterior à decisão de despedir e analisa os factos e a prova produzida em sede de processo disciplinar, devendo cingir-se aos elementos que o compõem à data em que se solicita o referido parecer.

Neste sentido, o despacho de acusação proferido pela Procuradora-Adjunta é posterior a esse momento, e não pode ter sido objecto de contraditório pela trabalhadora lactante em sede de resposta à nota de culpa.

**2.8.5.** A CITE ao analisar, neste processo em concreto, a existência dos requisitos da justa causa de despedimento verificou que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que alude o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por não ter apresentado prova dos factos que alega, e considerou afigurar-se tal facto como discriminatório por motivo de maternidade.

**2.8.6.** Face ao exposto, não tendo sido apresentados, com a reclamação, elementos que constassem do processo e que fossem passíveis de ilidir a referida presunção, a CITE conclui não dever alterar o Parecer n.º 167/CITE/2009.

### **III – DECISÃO**

Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objecto da presente reclamação;
- b) Manter a conclusão do parecer n.º 167/CITE/2009 e, como tal, concluir pela decisão desfavorável ao despedimento por facto imputável à trabalhadora ... instaurado pela empresa ..., S.A.
- c) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JANEIRO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**