

PARECER N.º 490/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., nos termos 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 1603 – DL/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da entidade empregadora, em 26.10.2015 cópia do “(...) processo disciplinar instaurado à nossa trabalhadora lactante, ..., com vista ao seu despedimento, vimos, por este meio, solicitar o vosso parecer, nos termos do n.º 3, do artigo 63.º, do Código de Trabalho, já que terminaram as diligências probatórias, referidas no n.º 2, do artigo 356.º, do Código do Trabalho. Para isso, remetemos cópia de todo o processo disciplinar. Com os melhores cumprimentos, subscrevemo-nos, (...)”.

1.2. O procedimento disciplinar iniciou-se no dia 02.09.2015, conforme despacho de abertura de procedimento disciplinar e de nomeação de instrutor, por parte da direção da entidade empregadora, como segue:

“(...) Instauração de processo disciplinar

Tendo chegado ao conhecimento desta direção que a funcionária ... transmitiu uma falsa informação acerca da dívida do utente ... à instituição e que prometeu ao Sr. ..., utente do ..., que seria incluído no acordo de cooperação com a Segurança Social, sem que fosse respeitado o procedimento adotado, na instituição, determino

que seja instaurado o competente processo disciplinar, nos termos da Lei, para apuramento de responsabilidades.

Para o efeito nomeio instrutor ...

02/09/15

A Direção, (...)”

1.2.1. Este processo foi autuado no dia 03.09.2015, pelo instrutor do procedimento disciplinar, com base numa participação dirigida à Direção da entidade empregadora efetuada por ..., sem outra referência de identificação, como se reproduz:

“(...) Venho informar V. Exas que, em 5 de agosto de 2015, contactei a ..., por causa duma dívida, referente ao pagamento das refeições, fornecidas, pela instituição, no ..., ao utente ..., tendo sido informada por esta que nunca se tinha responsabilizado, nem comprometido, com o referido pagamento, ao contrário da informação transmitida pela Dra. ...

Para além disso, fui contactada por um dos filhos do Sr. ..., utente do ..., no sentido de este ser incluindo no acordo de cooperação com a Segurança Social, de forma a pagar uma mensalidade inferior à instituição, na sequência do falecimento da utente do ..., ..., em agosto de 2015, na sequência duma promessa da Dra. ... No entanto, os utentes são incluídos no acordo de cooperação, conforme a sua antiguidade na instituição, sendo este o procedimento adotado na instituição. Foi incluído no acordo de cooperação com a Segurança Social, outro utente, o Sr. ..., substituindo a falecida ..., uma vez que ingressou no lar da instituição, antes do Sr.

...

..., 01 de setembro de 2015 (...)”.

1.2.1.1. *No dia 7 de setembro foi ouvida em auto de Declarações a atrás mencionada participante, agora referida como funcionária da entidade empregadora, que se reproduz:*

“(...) PRIMEIRA TESTEMUNHA

Aos sete de setembro de dois mil e quinze, na sede da Comissão de Melhoramentos de ..., situada (...), freguesia de ..., concelho de ..., compareceu perante mim ..., instrutor dos presentes autos de processo disciplinar, ..., solteira, maior, residente em ...

Aos costumes disse ser funcionária da ..., com as funções de diretora técnica, mas que tal facto não a impedia de dizer a verdade.

À matéria dos autos disse que a sua entidade empregadora é uma instituição particular de solidariedade social, com diversas valências, na área da infância e da terceira idade, com serviços de creche, ATL, lar de idosos, centro de dia e apoio domiciliário. A instituição possui, nas suas instalações, situadas na rua ..., concelho ... um ... para pessoas idosas. Referiu que veio substituir, em 02 de fevereiro de 2015, a arguida que se encontrava de baixa médica, e que se encontra, atualmente, de licença de maternidade. A arguida informou a depoente de todos os assuntos pendentes, tendo-lhe fornecido toda a informação relevante acerca da instituição, assim como para o bom desempenho das suas funções.

A depoente sabe que todos os membros da direção, assim como os restantes órgãos sociais da instituição, desempenham as suas funções em regime de voluntariado. Os membros da direção não podem passar pela instituição, todos os dias, nem tratar da gestão corrente da instituição, por causa das suas atividades profissionais. Por isso, é a depoente sob orientação, da direção, que coordena e supervisiona todo o pessoal, implementa o plano de atividades aprovado anualmente, e trata da gestão diária da instituição, avisando esta

sempre que haja um assunto importante a tratar. A depoente reporta as ocorrências mais significativas da vida da instituição.

Em 5 de agosto de 2015, a depoente contactou a ..., por causa do pagamento das refeições, fornecidas, pela instituição, no ..., ao utente ... A arguida tinha comunicado à depoente que o pagamento, dessas refeições, seria suportado, na totalidade, pela ...

O utente ..., está ao cuidado de uma família de acolhimento, e beneficia do Escalão B, pelo que só teria que pagar metade do valor das refeições, sendo a outra metade suportada pela ... A depoente sabe que, nesta data, o montante em dívida é de € 414,24, e corresponde a metade do valor das refeições, que não é participado pela ... A ... informou a instituição que nunca se tinha responsabilizado, nem comprometido, com o pagamento, correspondente à participação familiar, e que se refere a metade do valor das refeições, uma vez que a família de acolhimento recebe um subsídio pelo acolhimento do ...

Ao contrário da informação transmitida pela arguida à depoente, a instituição não vai receber o valor em dívida, através da ... Para recuperar o valor em dívida e terminar com uma situação que se vem arrastando, desde outubro de 2013, a instituição vai ter que intentar uma ação judicial contra a família de acolhimento.

Na sequência do falecimento da utente do ..., ..., em agosto de 2015, a depoente foi contactada por um dos filhos do Sr. ..., utente do ..., no sentido de este ser incluindo no acordo de cooperação com a Segurança Social, de forma a pagar uma mensalidade inferior à instituição.

A instituição beneficia dum protocolo de cooperação com a Segurança Social, para seis utentes, suportando esta parte do preço da mensalidade paga por estes. O filho do Sr. ... pretendia que o pai substituísse a falecida ..., no acordo de cooperação com a Segurança Social, de forma a beneficiar duma redução no pagamento da mensalidade à instituição. O referido filho, ..., falou a com a

depoente, no sentido do pai ser incluído no acordo, conforme lhe tinha sido prometido pela arguida.

Os utentes são incluídos no acordo de cooperação, conforme a sua antiguidade na instituição, o que era do conhecimento da arguida, sendo este o procedimento adotado na instituição. Ora, o utente, ..., foi incluído no acordo de cooperação com a Segurança Social, substituindo a falecida ..., uma vez que ingressou no lar da instituição, antes do Sr. ...

A depoente sabe que a arguida foi alvo dum processo disciplinar, este ano, que, ainda, não está concluído.

E mais não disse. Lido o seu depoimento em voz alta, o achou conforme, ratifica-o e comigo que o escrevi vai assinar. (...)"

1.3. Em 17/09/2015 o instrutor do processo junta a nota de culpa enviada à trabalhadora, rececionada por esta em 15.09.2015, conforme pesquisa *efetuada na net pela CITE, com o seguinte conteúdo:*

"(...) NOTA DE CULPA

1.º

- O presente processo disciplinar foi mandado instaurar, em 01/09/2015, pela Comissão de Melhoramentos de ..., IPSS, NIPC ..., com sede em..., contra a sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica de serviço social de primeira, residente em ...

2.º

- Na empresa não existe comissão de trabalhadores legalmente constituída, nem a trabalhadora-arguida desempenhou quaisquer funções como membro dos corpos gerentes de associações sindicais, da comissão de trabalhadores ou como delegada sindical.

3.º

- Com base no depoimento da testemunha, reduzido a escrito, e no documento junto, elabora-se a presente nota de culpa, nos termos e para os efeitos do artigo 353.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02, imputando-se à arguida-trabalhadora ..., os seguintes comportamentos:

- A entidade empregadora, a ...,

é uma instituição particular de solidariedade social, com diversas valências, na área da infância e da terceira idade, com serviços de creche, ATL, lar de idosos, centro de dia e apoio domiciliário.

- A instituição possui, nas suas instalações, situadas em ... um ... para pessoas idosas.

- A arguida foi substituída pela funcionária ..., na sequência duma baixa médica e duma licença de maternidade.

- A arguida tem a categoria profissional de técnica de serviço social de primeira e desempenha as funções de diretora técnica.

- Tais funções consistem, entre outras, na programação de atividades e a coordenação e supervisão de todo o pessoal, atendendo à necessidade de estabelecer o modelo de gestão técnica adequada ao bom funcionamento do estabelecimento, e em especial, promover reuniões técnicas com o pessoal; promover reuniões com os residentes, nomeadamente para a preparação das atividades a desenvolver; sensibilizar o pessoal face à problemática da pessoa idosa; planificar e coordenar as atividades sociais, culturais e ocupacionais dos idosos.

- Todos os membros dos órgãos sociais da instituição, incluindo a direção, desempenham as suas funções em regime de voluntariado.

- Por causa das suas atividades profissionais, os membros da direção não podem passar pela instituição, todos os dias, nem tratar da gestão corrente da instituição.

- Por isso, à diretora técnica compete, sob orientação, da direção, coordenar e supervisionar todo o pessoal, implementar o plano de atividades aprovado anualmente, tratar da gestão diária da instituição.
- Para além disso, a diretora técnica deve avisar a direção sempre que haja um assunto importante a tratar, e reportar as ocorrências mais significativas.
- Em 5 de agosto de 2015, a ... contactou a ..., por causa do pagamento das refeições, fornecidas, pela instituição no ..., ao utente ...
- A arguida tinha comunicado à ..., que o pagamento, dessas refeições, seria suportado, na totalidade, pela ...
- O utente ..., está ao cuidado de uma família de acolhimento, e beneficia do Escalão B, pelo que só teria que pagar metade do valor das refeições, sendo a outra metade suportada pela ...
- O montante em dívida, nesta data (setembro de 2015), totaliza a quantia de € 414,24, correspondente a metade do valor das refeições, que não é participado pela ...
- A ... informou a instituição que nunca se tinha responsabilizado, nem comprometido, com o pagamento, correspondente à participação familiar, e que se refere a metade do valor das refeições, uma vez que a família de acolhimento recebe um subsídio pelo acolhimento do ...
- Ao contrário da informação transmitida pela arguida, a Diretora Técnica substituta, a instituição não vai receber o valor em dívida, através da ...
- A instituição vai ter que intentar uma ação judicial contra a família de acolhimento para recuperar o valor em dívida e pôr cobro a uma situação que se vem arrastando, desde outubro de 2013.
- Na sequência do falecimento da utente do ..., ..., em agosto de 2015, a ... foi contactada por um dos filhos do Sr. ..., utente do ..., no sentido de este ser incluído no acordo de cooperação com a Segurança Social, de forma a pagar uma mensalidade inferior à instituição.

- A instituição beneficia dum protocolo de cooperação com a Segurança Social, para seis utentes, suportando esta parte do preço da mensalidade paga por estes.
- O filho do Sr. ... pretendia que o pai substituísse a falecida ..., no acordo de cooperação com a Segurança Social, de forma a beneficiar duma redução no pagamento da mensalidade à instituição.
- O referido filho, ..., falou com a ..., e pretendia que o pai fosse incluído no acordo, conforme lhe tinha sido prometido pela arguida.
- Sucede que os utentes são incluídos no acordo de cooperação, conforme a sua antiguidade na instituição, o que era do conhecimento da arguida, sendo este o procedimento adotado na instituição.
- O utente, ..., foi incluído no acordo de cooperação com a Segurança Social, substituindo a falecida ..., uma vez que ingressou no ... da instituição, antes do Sr. ...
- A arguida foi alvo dum processo disciplinar, em 2015, que, ainda, não está concluído.

4.º

Ao agir da forma descrita, a arguida demonstrou reiteradamente uma falta de zelo e de diligência na prestação do seu trabalho, um desinteresse na prestação do mesmo, uma constante falta de atenção e cuidado que deveriam presidir à sua atuação, atento as suas específicas funções, tendo ocultado informação, com prejuízos graves, em termos económicos e de imagem, para a instituição.

5.º

- Os comportamentos descritos e imputados à trabalhadora-arguida são muito graves e violam os deveres que lhe são impostos pelo n.º 1 do artigo 128.º, alíneas c) e g) da Lei n.º 7/2009, de 12/02. De resto, integra o n.º 1, e as alíneas d), e e) do n.º 2 do artigo 351.º da referida Lei.

7.º

- Os referidos comportamentos foram praticados livre e conscientemente pela trabalhadora-arguida.

8.º

- Neste contexto, considera-se que os comportamentos da trabalhadora-arguida, a darem-se como provados, integram o conceito de justa causa para o despedimento a promover pela entidade patronal.

..., 09 de setembro de 2015

O instrutor, (...).”

1.4. A Resposta à nota de culpa rececionada pela entidade empregadora, no dia 29/09/2015, conforme pesquisa efetuada na internet pela CITE, tem o seguinte teor:

“(...) RESPOSTA À NOTA DE CULPA comunicada pela Comissão de ... no âmbito do processo disciplinar instaurado em 15.09.2015 a ...

..., arguida no processo disciplinar que lhe é movido pela ..., vem apresentar a sua defesa, nos seguintes termos:

A ... invoca dois factos na referida nota de culpa:

1.

O primeiro refere-se à falta de pagamento de metade do valor das refeições do utente ...

A Instituição não consegue chegar à conclusão de quem é o responsável por tal dívida. Ou seja, não consegue decidir se vai cumprir o regulamento (utente beneficiário do escalão B e ao cuidado de uma família de acolhimento) e responsabilizar a ..., ou se deve cumprir a indicação dessa ... que informa nada ter a pagar, e responsabilizar a própria família de acolhimento.

Seja como for, esse pagamento não é, com toda a certeza, da responsabilidade da arguida.

A determinação do montante a pagar por cada utente, em função do escalão que lhe é atribuído pela ..., é feito pela Secretaria, que efetua a sua cobrança; as questões relativas a débitos são resolvidas pela Direção.

Ou seja,

A) É uma área que não faz parte das funções para que a arguida foi contratada, e

B) Nunca a arguida falou sobre o utente ... com a sua substituta, nem lhe transmitiu qualquer informação sobre ele,

Pelo que a arguida não tem qualquer responsabilidade sobre a existência da dívida deste utente.

2.

O segundo refere-se ao preenchimento de uma vaga por um utente no Acordo de Cooperação com a Segurança Social.

É dito na nota de culpa que o procedimento da Instituição é preencher as vagas de acordo com a antiguidade dos utentes. Nem outra forma de atuar seria expectável numa ...

Como é evidente, no seguimento do procedimento da Instituição e das mais elementares regras de justiça e equidade, a arguida sempre cumpriu esta regra.

Nunca, em momento algum, fez promessas aos utentes, ou concretamente ao Sr. ..., em sentido diverso ao das instruções recebidas conforme o estabelecido para estas situações.

3.

Os graves prejuízos invocados na nota de culpa são a existência de um montante em dívida, a ser cobrado pela Instituição, e a reclamação de um utente acerca do “direito” que teria ao preenchimento de uma vaga. Parecem situações da vida corrente de qualquer Instituição deste tipo.

4.

Não se percebe nem aceita a relação entre os factos descritos e o comportamento (falsamente) atribuído à arguida. Não lhe podem ser atribuídas responsabilidades

por comportamentos que não teve, por situações em que não interveio nem por consequências que não provocou.

5.

De resto, mesmo que fosse verdade o invocado na nota de culpa (o que não se aceita), não há a necessária proporcionalidade entre ao comportamento da arguida e a sanção que se pretende aplicar o despedimento.

6.

Não pode deixar de se referir que a Instituição invoca incumprimento de deveres, sem no entanto cumprir a obrigação que tem para com a arguida de pagamento de retroativos.

7.

A arguida não estava a trabalhar na Instituição aquando da ocorrência dos factos descritos na nota de culpa,

8.

Pois encontra-se de baixa médica, seguida de licença de parentalidade desde 26 de janeiro de 2015.

9.

O nascimento da sua filha ocorreu a 8 de maio do corrente ano de 2015 e, neste momento, além de se encontrar no gozo da licença parental, é lactante.

10

A arguida trabalha na Instituição desde 2 de fevereiro de 2009,

11.

Exerceu sempre as suas funções com zelo e diligência.

12.

Foi sempre interessada, prestável e dedicada ao prosseguimento dos objetivos da Instituição.

13.

Nunca ocultou informação.

14.

Foi sempre objeto de toda a confiança por parte da Direção que cessou funções em 3 de janeiro de 2015, não podendo admitir que esta Direção, com a qual trabalhou apenas 14 dias, apesar de não ter tido ainda tempo de avaliar o seu desempenho, lhe impute, sem sustentação, a prática destes factos.

15.

Não provocou qualquer prejuízo económico ou na imagem da Instituição,

16.

Nem praticou quaisquer factos que tornem impossível a subsistência da relação de trabalho e que justifiquem o seu despedimento, nomeadamente os que lhe são imputados.

Termos em que deve a matéria de facto ora alegada ser considerada provada e procedente e o presente processo disciplinar ser arquivado.

..., 22 de setembro de 2015

A Arguida (...)”

- 1.5.** Não consta do processo relatório final do procedimento por parte do Sr. Instrutor.
- 1.6.** A análise deste processo cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:
- “(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*
- (...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. (...)”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe

“Proibição de despedimento” que determina:

“(…) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.1.1. Neste sentido, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de

maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 à atividade profissional (reformulação).

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)”.

2.3. No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe *“(...) Proteção em caso de despedimento*

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...c) ...d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...).”

2.3.1. Para aplicação da *justa causa de despedimento*, a entidade empregadora deve ter em conta o disposto no artigo 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque a lei considera-o ilícito se:

“(...) a) ...

b) *Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;*

c) *Se não for precedido do respetivo procedimento;*

d) *Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).”*

2.3.2. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

“(...) 1 – *No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.*

2 – *Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.*

3 – *A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.º 1 ou 2 do artigo 329.º*

4 – *Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2. (...).”*

2.3.3. O CT no que diz respeito aos Direitos deveres e garantias das partes (Secção VII) dispõe o artigo 126.º *Deveres gerais das partes*:

“(...) 1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. (...)”.

2.3.4. Sublinhe-se ainda o disposto no artigo 127.^o como *Deveres do empregador.*

1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) ...

2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 – (...).”

2.3.5. No que diz respeito aos Deveres do Trabalhador previstos no artigo 128.º e tal como aponta a entidade empregadora que a trabalhadora terá infringido os seguintes deveres:

“(...) 1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador (...).”

2.3.6. Por outro lado, de sublinhar Justa causa do despedimento, e tal como a entidade empregadora qualifica o comportamento da trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 351.º:

“(...)1. 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, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente: (...)

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa (...).”

2.3.6.1. Ora, este mesmo artigo 351.º estabelece no n.º 3 que:

“(...) 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. (...)”.

2.3.6.2. *O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:*

- a) Comportamento culposos do trabalhador;*
- b) Comportamento grave e de consequências danosas;*
- c) Nexos de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral*

Não basta pois um comportamento culposos é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art.º 396 do CT ... (atual 351.º n.º 3) que: “ para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”

Finalmente, esse comportamento culposos 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 rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexos de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser

apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts. (...)”.

2.3.7. Ainda em sede de aplicação de eventual aplicação sanção disciplinar, se se considerasse a prática pela trabalhadora de algum comportamento censurável, convirá acrescentar-se que mesmo em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, a lei dispõe, que estas sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o artigo 330.º ao prever:

“(...) Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3. (...)”

2.3.9. *E, o artigo 328.º no que diz respeito a aplicação destas sanções, sempre em situação de infrações dos/as trabalhadores/as, determina uma hierarquia de aplicação das sanções, como segue:*

“(...) Sanções disciplinares

1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

- b) Repreensão registada;*
- c) Sanção pecuniária;*
- d) Perda de dias de férias;*
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 – A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;*
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

4 – Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 – A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4. (...).”

- 2.4.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, previstas em Portugal, pela CRP e CT, devendo estas e comprovar, sem margem

para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem, sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

2.4.1. Da análise do processo verifica-se que a trabalhadora vem acusada, nomeadamente, de ter infringido os seus deveres de: realizar o trabalho com zelo e diligência; de velar pela conservação ou utilização dos bens relacionados com o trabalho a ela confiados; de ter agido com desinteresse repetido das obrigações inerentes ao exercício do cargo; ter causado lesão dos interesses patrimoniais ou da boa imagem da entidade empregadora; previstos nos artigos 128.º e 351.º do CT, ao lhe serem imputados comportamentos indevidos como falsas informações relativamente a *“(...) pagamento da eventual participação da ... correspondente a metade do valor das refeições do Sr. ... (...)”*, ou à existência de *“(...) acordo de cooperação com a Segurança Social (...) de mensalidade de um utente do ..., o Sr. ... (...)” por forma a este pagar uma mensalidade inferior à Instituição (...)*”, factos, todavia, sem referência precisa de tempo, modo ou lugar, descritos na nota de culpa, reproduzida no ponto 1.3 do presente parecer.

Na resposta à nota de culpa a trabalhadora vem negar tais comportamentos, conforme se reproduz no ponto 1.4. do presente parecer.

2.4.2. Tendo em conta todos os elementos do processo, nomeadamente, o vertido na nota de culpa, a resposta à nota de culpa, o teor do único depoimento do processo, a testemunha como é indicada pelo Sr. instrutor, a Sra D. ..., também ora participante, que veio substituir a trabalhadora ora especialmente protegida nas funções de direção, bem como da análise do único documento existente: a alegada *“dívida de 414.24 Euros”* sem qualquer assinatura ou explicação factual,

concluímos que a entidade empregadora não conseguiu fazer prova, nem demonstrar o nexo de causalidade entre os factos constantes da acusação e o eventual comportamento irregular da trabalhadora. Nem em qualquer fase do processo a entidade empregadora explica convenientemente como funcionam os serviços que dirige, que circuitos administrativos ou outros existem, por forma a se reconhecer a responsabilidade dos/as trabalhadores/as atingidos/as, afigurando-se-nos, assim, como não reunidos os requisitos que justificariam a justa causa do despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT, não tendo a entidade empregadora ponderado, como devia, de forma legal e objetiva todas as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, podendo qualificar-se como discriminatória, em razão da maternidade, a concretização do despedimento ora em causa, por falta de fundamentação adequada.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados; considerando que a legislação portuguesa prevê no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria de técnica de serviço social de 1.ª, promovido pela ...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.