



PARECER N.º 434/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, por facto que lhe é imputável, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 1355 – DX/2016

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu a 10.08.2016 da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** A entidade empregadora é uma sociedade anónima, com uma filial em Portugal e tem como objeto social a intermediação em operações bancárias, prestação de serviços na área da consolidação de créditos e montagem de dossiers no domínio da reestruturação de créditos.
- 1.3.** A empregadora alega que, por força do contrato de trabalho, de 1 de maio de 2007, são funções da trabalhadora, que tem a categoria profissional de diretora adjunta:
 - a) Proceder ao recrutamento de trabalhadores/as, selecionando e entrevistando candidatos/as, sob a supervisão do Diretor Geral;

- b) Formar, orientar e dirigir os/as analistas/as relativamente aos produtos, técnicas de venda, procedimentos e instrumentos;
 - c) Dirigir o conjunto dos/as analistas com vista a uma otimização quantitativa e qualitativa dos resultados;
 - d) Trabalhar em plena colaboração com os parceiros financeiros da empresa, para o desenvolvimento dos produtos, instrumentos e procedimentos;
 - e) Desenvolver e dirigir o conjunto das agências instaladas ou a instalar em território português.
- 1.4. A entidade empregadora alega que verificou que a trabalhadora não tem executado as suas funções com o zelo e a diligência exigidas, o que, por conseguinte, tem resultado numa produtividade anormalmente baixa, sem que, para o efeito, existam motivos que o justifiquem.
- 1.5. A entidade empregadora afirma ter fixado com a trabalhadora, objetivos anuais mínimos, no contrato de trabalho:

“Artigo Oitavo

8.1. Ficam desde já estabelecidos os seguintes objetivos anuais mínimos a atingir pela ENTIDADE EMPREGADORA em território Português, por intermédio da ..., S.A., os quais, foram previamente discutidos e definidos pelas Partes tendo merecido o acordo de ambas:

- a) Produção anual aprovada: um valor mínimo de € 56.000.000,00 (cinquenta e seis milhões de euros);*
- b,) Produção anual desbloqueada: um valor mínimo de € 46.000.000,00 (quarenta e seis milhões de euros);*
- c) Volume de negócios anual: um valor mínimo de € 2.450.000,00 (dois milhões quatrocentos e cinquenta mil euros);*
- d) Número anual de dossiers de 700 (setecentos);*

8.2. A Trabalhadora desde já reconhece e aceita que o cumprimento dos objetivos referidos no parágrafo anterior é vital para a ENTIDADE EMPREGADORA e que foi absolutamente determinante para a vontade desta de a contratar o facto de aquela ter garantido capacidade para os proporcionar à ENTIDADE EMPREGADORA.

8.3. Por força do disposto nos parágrafos anteriores, o não cumprimento dos referidos objetivos imputável à TRABALHADORA constituirá falta de tal modo grave que impedirá a manutenção da relação laboral entre os partes, configurando justa causa de despedimento.

- 1.6. Refere a entidade empregadora que os objetivos mínimos supra descritos não foram alcançados, pelo menos há cerca de sete anos consecutivos, e junta documentos.
- 1.7. Mais refere que, da análise dos exercícios anuais de 2009 a 2015 a evolução das vendas veio progressivamente a deteriorar-se, havendo uma derrapagem financeira significativamente grande que teve um impacto negativo nas suas contas.
- 1.8. E conclui que a trabalhadora não cumpriu assim com nenhum dos objetivos mínimos; que tinha aceitado que caso esses objetivos não fossem atingidos consubstanciavam uma justa causa de despedimento; e que, mesmo sabendo que não tinha condições de cumprir com os objetivos, nada fez para contratualmente os alterar.
- 1.9. Alega a entidade empregadora que a trabalhadora incumpriu com a obrigação anual de receção de 700 dossiers, desde 2011.
- 1.10. Esclarece que a receção de dossiers tem início com a compra de contactos ou com os pedidos de contacto telefónico e/ou via e-mail por parte dos/as clientes, depois são distribuídos aos/às analistas de crédito

que fazem uma análise e elaboram um dossier financeiro que é remetido para o parceiro bancário, e que o número de receção de dossiers poderia ter aumentado se a trabalhadora tivesse, por exemplo, sugerido ao diretor geral uma estratégia de investimento em campanhas de marketing e publicidade no mercado nacional.

- 1.11.** Alega ainda a entidade empregadora que a trabalhadora não geriu de forma eficiente a empresa na compra das leads e revelou passividade no que concerne à dinamização da página web que estava desatualizada e com erros ortográficos, não estando a entidade empregadora a competir em condições de igualdade com os concorrentes.
- 1.12.** Mais refere a entidade empregadora que são os parceiros bancários que constituem a sua faturação principal e a trabalhadora tinha de encetar novos contactos com parceiros, o que não fez, bem como os parceiros não se encontravam satisfeitos com o trabalho que estava a ser desenvolvido pela trabalhadora, designadamente pela entrega de poucos processos e do incumprimento dos objetivos que haviam sido fixados.
- 1.13.** Alega a empregadora que a trabalhadora conduziu a empresa a resultados negativos, ano após ano, nunca demonstrou preocupação mesma, havendo risco elevado de encerrar a atividade em território nacional.
- 1.14.** Mais refere a entidade empregadora que a trabalhadora está de licença de maternidade desde 14 de dezembro de 2015 e que utilizou indevidamente o lugar de estacionamento da empresa, pois o seu marido era quem usufruía diariamente deste e, assim, o veículo comercial da empresa não podia estacionar naquele lugar de

parqueamento, tendo a mesma solicitado que a mensalidade do lugar continuasse a ser paga, mas a entidade empregadora confirmou com a Administração do edifício ser possível a obtenção de um lugar de estacionamento em nome dela. A trabalhadora não acatou de imediato a ordem para abandonar o lugar de estacionamento, sendo a empresa quem pagou o lugar de estacionamento durante cerca de 3 meses, no valor de cerca de € 375,00 (trezentos e setenta e cinco euros).

- 1.15.** Também alega a entidade empregadora que a trabalhadora utilizou diversas vezes o cartão de crédito da empresa, titulado por uma antiga colaboradora da empresa, para fins pessoais, designadamente em almoços com duas ou mais pessoas, não justificados, parques de estacionamento, combustível e lavagem automóvel, num total de cerca de € 10.104,67 (dez mil cento e quatro euros e sessenta e sete cêntimos), despesas que não foram autorizadas pelo diretor geral. Aliás, a trabalhadora tem subsídio de almoço e, apesar de ter autorização para utilizar o cartão de crédito em almoços de negócios, tinha de preencher uma ficha.
- 1.16.** Alega ainda a entidade empregadora que a trabalhadora era bastante desordenada, não organizava nem classificava os documentos, tendo perdido um contrato que vinculava a empresa ao antigo gabinete de contabilidade, o que dificultou a sua resolução.
- 1.17.** A entidade empregadora refere também que a trabalhadora não soube supervisionar a contabilidade da empresa, permitindo que o mencionado gabinete de contabilidade se mantivesse a prestar assessoria à empresa quando já tinha revelado ineficiências.
- 1.18.** Refere ainda a entidade empregadora que a trabalhadora não atualizou a certidão permanente da empresa, nem nada fez para alcançar a

isenção de pagamento de IVA por parte da empresa, contudo, têm sido feitas diligências com vista à obtenção dessa isenção.

- 1.19.** Afirma a entidade empregadora que as atas das assembleias gerais não eram enviadas aos administradores desde 2012 e, por conseguinte, não eram assinadas.
- 1.20.** Também refere a empregadora que tinha, desde 2008, um escritório em ..., inicialmente pensado para descentralizar a atividade em Portugal mas que em 2009 optou por encerrar o mesmo, mas continuou a pagar todos os encargos mensais associados ao imóvel, que se encontra, há cerca de 7 anos, sem qualquer utilidade, pagando renda mensal de € 875,00, o que totaliza cerca de € 73.500,00 e deveria ter sido deduzido do arrendamento a retenção na fonte, devendo ter sido informada a proprietária dessa ação e devendo ter-se-lhe faturado todas as despesas inerentes, mas tal não foi feito. Só em 2016 foi decidida a colocação do escritório à venda (sendo que deveria ter sido a trabalhadora a propor o arrendamento ou a venda pois, ao abrigo do contrato de trabalho, estava obrigada a “desenvolver e dirigir o conjunto das agências instaladas em território Português”), tendo sido solicitadas as chaves do imóvel à trabalhadora que disse não as ter e por isso foi necessário contratar um serralheiro.
- 1.21.** Alega ainda a entidade empregadora que a trabalhadora nunca procedeu à alteração da morada fiscal da empresa, que continua a ser a dos antigos mandatários da mesma e que não se reunia com a equipa para comunicar os resultados da empresa estando esta desmotivada e com um temor reverencial em comunicar com a mesma, havendo vários processos de despedimento e de resoluções de contratos de contrato e que foram ministradas pouquíssimas formações aos colaboradores, não existindo um plano individual de formação.

- 1.22.** As instruções do diretor geral, no que concerne ao despedimento de uma trabalhadora quando estava no final do seu período de renovação, não foram cumpridas, tendo o contrato sido automaticamente renovado, o que deu azo a um processo de despedimento mais complicado.
- 1.23.** A trabalhadora, que devia ter os códigos de acesso da administração fiscal, da segurança social e dos CTT, não os tinha porque os confiou a terceiros designadamente aos contabilistas, pelo que tiveram de ser pedidos novos elementos, o que determinou um difícil arranque na gestão legal e contabilística do ano de 2016, tendo o substituto da trabalhadora de solicitar novos acessos.
- 1.24.** E, quando lhe foi solicitada a entrega dos códigos bancários para validar certos pagamentos feitos através da Internet, a trabalhadora revelou alguma resistência.
- 1.25.** A gestão contabilística da atividade não era desenvolvida com eficácia, não havia relatórios de despesas, não existe nenhum plano orçamental nem das provisões a efetuar, não era feita nenhuma gestão otimizada da empresa e, em 2015, as despesas representaram 80% do valor de negócio anual.
- 1.26.** Segundo a entidade empregadora, a trabalhadora, não controlava os resultados contabilísticos enviados pela contabilidade e, em 2015, por falta de conhecimento sobre a situação financeira da empresa, aceitou que o gabinete de contabilidade fizesse urna provisão sobre o imposto diferido a partir de 2011 o que provocou um resultado líquido do exercício negativo em 2015 de € 145.608,00; e, em virtude da legislação fiscal ter sido revista, o prazo para provisionar esse imposto que

terminava em 2015 provocou uma necessidade da empresa constituir uma depreciação por perda de € 146.000,00 em 2015.

- 1.27.** A trabalhadora, de acordo com o alegado pela entidade empregadora, nada fez para conquistar novas parcerias e aumentar o volume de faturação e, em vez de encetar esforços para melhorar as relações com os parceiros, revelou-se como sendo uma pessoa sem capacidade de liderança, sendo que, na generalidade a opinião dos parceiros é negativa, pautando-se por falta de competências técnicas, afirmação e proatividade.
- 1.28.** Afirma a entidade empregadora que, “de há uns anos a esta parte”, “tem assistido a uma redução do volume de vendas e a um acréscimo de despesa, e, conseqüentemente, uma diminuição de resultados”, “a faturação da empresa tem vindo a baixar consecutivamente, por motivos que não são imputáveis ao grupo e não podem os mesmos ser atribuídos em exclusivo à quebra dos mercados financeiros”.
- 1.29.** Alega a entidade empregadora que a trabalhadora era vista como o elemento que dirigia a filial portuguesa, mas com a sua conduta dolosa na condução do negócio, e com sua ineficiência e falta de proatividade, conduziu a empresa a uma situação insustentável, tantas foram as falhas graves cometidas ao longo de todos estes anos, pois tendo funções de planear, dirigir e coordenar os serviços administrativos, contabilísticos, financeiros e legais da empresa, participar na definição da política administrativa e financeira e colaborar na definição dos objetivos, determinando as prioridades de investimento com base nas estimativas de custos e rentabilidade, nada fez.
- 1.30.** Para a entidade empregadora a trabalhadora é pouco diligente e cuidadosa no desempenho das suas funções e com as suas atitudes e

condutas ineptas e impróprias, violou os mais elementares princípios que regem a relação laboral que deve ser de urbanidade, respeito, probidade e confiança, revelando-se o seu comportamento destituído de qualquer ética e escrúpulos, pretendendo obter benefícios económicos à custa da empresa.

1.31. Segundo a empregadora, a trabalhadora não cumpriu:

- com o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, com a perda das chaves, falta de controlo do gabinete de contabilidade, ineficiência de gestão dos recursos humanos, ineficiência de gestão;
- com o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, quando não cumpriu com uma ordem de despedimento de uma trabalhadora;
- com o dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho;
- com o dever de guardar lealdade ao empregador, quando fez uso abusivo e indevido do cartão de crédito e do lugar de estacionamento da empresa;
- com o dever de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, com o incumprimento dos objetivos.

1.32. Diz a entidade empregadora ter um prejuízo económico estimado em cerca de € 219.875,00, que a trabalhadora agiu com dolo e má-fé e que violou os deveres de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência, de lealdade, de fidelidade e de urbanidade, respeito e probidade.

1.33. Termina a entidade empregadora referindo que o comportamento da trabalhadora torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 1.34.** Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apresentado a sua defesa.

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, e 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 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes 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 dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.3.** 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 e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à parentalidade 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 à atividade profissional.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “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”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em

legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: 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 (...)”, à CITE.

- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.8.** Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, 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 o despedimento é justificado.
- 2.10.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – ANÁLISE

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no caso, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.
- 3.2.** No caso em análise, uma primeira questão a considerar nesta perspetiva respeita à tempestividade do processo disciplinar.
- 3.3.** Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, «o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração».
- 3.4.** Este prazo interrompe-se com a notificação ao/à trabalhador/a da nota de culpa (cfr. artigo 353.º n.º 3 do Código do Trabalho).
- 3.5.** Muitos dos factos imputados à trabalhadora ocorreram, alegadamente, desde 2009, sendo discutível que se tratem de infrações continuadas.
- 3.6.** Acresce que a trabalhadora estava em gozo de licença desde 14 de dezembro de 2015, sendo que o elemento processual mais antigo tem data de 31 de maio de 2016, não resultando clara a data em que a gerência da entidade empregadora teve conhecimento dos factos em causa (o despacho que expressa tal conhecimento é de 14 de julho de 2016).

- 3.7.** É sobre o/a trabalhador/a que recai, exclusivamente, o ónus de alegação e o ónus de prova da verificação do prazo (de prescrição/caducidade) de 60 dias.
- 3.8.** Como se decidiu, no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 31/01/2013, «Os factos que importam ao conhecimento dessa caducidade devem ser alegados e provados pelo autor/trabalhador, cabendo-lhe o ónus de alegação e prova dos ditos».
- 3.9.** No caso, a trabalhadora não apresentou qualquer defesa, e, conseqüentemente, não suscitou a questão da prescrição/caducidade do processo disciplinar.
- 3.10.** Ainda assim, a questão é relevante na perspetiva dos indícios de discriminação ou não discriminação: se tudo corria mal desde 2009, porque razão é que o processo disciplinar é instaurado apenas no momento em que a trabalhadora se encontra em situação especial?
- 3.11.** Muitos dos factos em causa resultam de elementos que não podiam ser desconhecidos da gerência da entidade empregadora desde data muito anterior a 60 dias antes da abertura do processo disciplinar, como os elementos contabilísticos anuais.
- 3.12.** Com efeito, se não estivéssemos a falar de factos ocorridos ao longo de sete anos, diríamos que uma alegada falta de competências técnicas, afirmação e proatividade seriam matéria para discutir um eventual despedimento por inadaptação.
- 3.13.** A noção de justa causa de despedimento exige a verificação (cumulativa) de um comportamento ilícito e culposo do/a trabalhador/a, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas conseqüências, e que torne

imediate e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (artigo 351.º n.º 1 do Código do Trabalho). E existe tal impossibilidade quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.

- 3.14.** Tal como refere MONTEIRO FERNANDES, *“não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença - fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo”*. Sendo que, prossegue o mesmo autor, *“a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória”*.
- 3.15.** No caso, a questão central reside na verificação do requisito da culpa, ou seja, na imputação à trabalhadora dos comportamentos em causa.
- 3.16.** Do elenco das funções e responsabilidades da trabalhadora, sumariamente descritas no precedente ponto 1.3., não resulta a medida em que lhe deve ser imputada a quase totalidade dos comportamentos que lhe são imputados, que se referem, sobretudo, à definição de opções gestionárias, seja na vertente de sugestões (implementação de

estratégia de investimento em campanhas de marketing e publicidade no mercado nacional) ou na vertente de execução (novos contactos com parceiros, envio de atas para assinatura dos administradores, alteração da morada fiscal da empresa ou venda do escritório de ...).

- 3.17.** Existindo um diretor geral, não resulta demonstrado que fosse à trabalhadora, diretora adjunta, e não ao diretor geral, que cabiam estas opções gestionárias, alegadamente não concretizadas.
- 3.18.** Acresce que, face à proteção conferida pela lei à trabalhadora, não basta à entidade empregadora alegar a suscetibilidade de culpa (designadamente por exclusão de partes, como faz quando diz que a diminuição de resultados não pode explicar-se completamente pela quebra dos mercados financeiros, nem por motivos imputáveis ao grupo), antes se impondo demonstrar a culpa da trabalhadora, o que não fez.
- 3.19.** Atenta a condição da trabalhadora, impunha-se fazer prova suscetível de ilidir a presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o que não foi feito.
- 3.20.** Importa fazer notar que a prova constante do processo disciplinar (toda ela documental) não permite alcançar a culpa da trabalhadora, conforme exposto.
- 3.21.** É certo que a entidade empregadora também acusa a trabalhadora de alguns comportamentos mais concretos (ainda que não localizados no tempo) que não podem deixar de se considerar relevantes, como a utilização indevida de lugar de estacionamento, a utilização indevida de cartão de crédito da empresa, a não cessação de contrato de uma colaboradora (contra instrução do diretor geral) ou a guarda dos códigos de acesso da administração fiscal, segurança social e CTT, mas,

configurando estas atuações como violadoras de deveres laborais, sempre os comportamentos alegadamente adotados pela trabalhadora se revelariam, atentas as condicionantes expostas e os elementos que constam do processo, apenas como negligentes (e não como dolosos – sendo que a empregadora nada alega ou demonstra neste sentido).

- 3.22.** Acresce que não é possível ter por demonstrada a existência de qualquer consequência ou prejuízo em resultado dos referidos comportamentos, que, assim, poderiam apenas consubstanciar uma violação leve do dever de zelo e diligência, e nunca uma falta grave.
- 3.23.** Assim, não resulta evidenciado que a trabalhadora tenha adotado qualquer comportamento subsumível a alguma das alíneas do n.º 3 do art.º 396.º do Código do Trabalho, em termos de impossibilitar a manutenção da relação laboral.
- 3.24.** Independentemente da condição da trabalhadora, por força do princípio constitucional da segurança no emprego, o despedimento é a *ultima ratio* das sanção disciplinares, só sendo aceite pelo nosso sistema jurídico quando nenhuma outra sanção, das permitidas pelo sistema, se mostre suficiente para repor o equilíbrio na relação e sanar a crise contratual.
- 3.25.** Nestas circunstâncias, impõe-se concluir que o comportamento da trabalhadora não é incompatível com a base de confiança que é elemento essencial do contrato de trabalho. Era e é suscetível de ser realizado um prognóstico favorável quanto à viabilidade futura da relação de trabalho, permitindo prognosticar que a manutenção do vínculo não irá constituir fonte de perturbação no funcionamento dos serviços da entidade empregadora e, por via disso, é-lhe exigível que mantenha ao seu serviço a trabalhadora.



IV – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo comporta indícios de discriminação em virtude da condição da mesma, uma vez que a entidade empregadora ..., S.A., não demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciem um comportamento culposos que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.