

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 318/CITE/2016

Assunto: Resposta à Reclamação ao Parecer n.º 318: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1027 – DG/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15/7/2016, da empresa ..., Lda., reclamação do parecer n.º 318/CITE/2016, relativo ao despedimento de trabalhadora grávida ..., com os seguintes fundamentos:

1.1. *..., LDA., entidade empregadora da Trabalhadora ..., notificada pelo ofício n.º 1670/CITE/2016 datado de 07.07.2016 do Parecer N.º 318/CITE/2016, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 6 de julho de 2016, nos termos do qual a CITE se opõe ao despedimento da Trabalhadora ... vem, muito respeitosamente, porque em tempo e com legitimidade, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 158.º e seguintes do Código de Procedimento Administrativo, apresentar a sua RECLAMAÇÃO, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.2. *A conclusão a que a CITE chegou para emitir parecer desfavorável, designadamente que este despedimento se afigurar que o mesmo constituiria uma discriminação por motivo de maternidade, com todo o respeito, falece em função dos factos; Vejamos de forma resumida:*

1.3. *A entidade patronal quando decidiu suspender a trabalhadora pelos factos imputados na nota de culpa tão pouco tinha conhecimento de que esta estava grávida (foi junto ao processo prova disso mesmo).*

- 1.4. *Por outro lado, os factos constantes da nota de culpa são suficientemente claros para cabalmente esclarecer que a trabalhadora teve atitudes para com a sua entidade patronal de tal forma graves que não permitem a continuação da relação laboral por falta de confiança;*
- 1.5. *Acresce que, talvez por lapso essa comissão não percebeu que a trabalhadora literalmente ameaçou a sua entidade patronal, indiciando até a própria agressão física quando refere em 6 de abril “a sua sorte é o meu marido não estar cá, porque senão as coisas iriam ser diferentes”;*
- 1.6. *Bem, com todo o respeito, mas se quando uma funcionária se dirige à sua entidade patronal nestes termos, para além de todos os outros constantes também na Nota de Culpa, essa comissão entende não ser o suficiente para o degradar completamente a relação laboral, então não percebemos o que mais será necessário;*
- 1.7. *Atente-se no facto da entidade patronal ter de “ameaçar” a sua funcionária de que chamaria a GNR se ela não abandonasse as instalações;*
- 1.8. *Note-se, porque é IMPORTANTE que aqui a entidade não fazia ideia de que a funcionária estaria grávida. Só no dia 21 desse mês, já depois de a funcionária estar suspensa é que a mesma por carta registada informou a entidade patronal da sua gravidez;*
- 1.9. *Quanto à prova ela é inequívoca, pois foram inquiridas várias testemunhas que confirmam toda a factualidade da Nota de Culpa e só por economia processual, uma vez que as mesmas assinaram o auto de notícia, é que não foi junto ao processo.*
- 1.10. *Pelo que a entidade patronal se predispõe a disponibilizar as testemunhas caso essa comissão assim o entenda, para pela mesma serem inquiridas.*
- 1.11. *E junto com esta reclamação serão juntos os depoimentos de cada uma das trabalhadoras inquiridas;*
- 1.12. *Perceba-se que nunca esteve em causa a gravidez da trabalhadora. Se assim fosse, atrevemo-nos a afirmar que a empresa reclamante não teria funcionárias pois, ao longo da sua existência, já teve várias outras em situação idêntica.*
- 1.13. *O que está em causa é apenas e só o comportamento da trabalhadora.*

1.14. Nestes termos requer-se a V. Exas. se dignem revogar o Parecer N.º 318/CITE/2016, substituindo-o por outro nos termos do qual a CITE não se oponha ao despedimento da Trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos previstos nos artigos 184.º a 192.º do Código do Procedimento Administrativo, os *interessados que se considerem lesados pela prática ou omissão do ato administrativo* podem apresentar reclamação com fundamento na sua eventual ilegalidade ou inconveniência, devendo a mesma ser apreciada e decidida no prazo de 30 dias úteis.

2.2. Assim, a entidade ora reclamante, notificada do Parecer n.º 318/CITE/2016, aprovado por unanimidade na reunião da CITE de 6 de julho de 2016 em sentido desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida por facto imputável, vem apresentar reclamação requerendo a sua revogação, substituindo-o por outro em que a CITE não se oponha ao despedimento da trabalhadora.

2.3. No presente caso, a CITE deliberou emitir parecer desfavorável ao despedimento, nos seguintes termos:

2.3.1. O presente processo disciplinar iniciou-se com a denúncia dos factos feita através de um “auto de notícia” e a nota de culpa transcreve esses factos. Contudo, a instrução do processo disciplinar não apresenta provas dos factos constantes da nota de culpa e de que a instrução retira a conclusão de que foram violados pela trabalhadora os deveres que indica.

2.3.2. Na verdade, não existindo no processo qualquer elemento de prova, testemunhal ou documental, que evidencie a prática dos factos de que vem acusada a trabalhadora, tem de considerar-se que não se demonstra, de

forma inequívoca, o nexo causal entre os factos denunciados e a trabalhadora arguida.

- 2.3.3.** Por outro lado, refere o artigo 351.º, n.º 1, 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.*
- 2.3.4.** Diz também o n.º 3 do mesmo artigo que *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 relevem.*
- 2.3.5.** No que diz respeito ao grau de lesão, a entidade patronal não o determina nem documenta.
- 2.3.6.** Além disso, considera-se que o processo não evidencia as consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador diretamente decorrentes da conduta da arguida, a ter existido, que são condições necessárias para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.3.7.** Tendo tudo isto em conta, considera-se que não está demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer cessar a relação laboral.
- 2.3.8.** E assim, não estando ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, conclui-se pela existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

2.4. Na reclamação, em síntese, a entidade reclamante vem afirmar, em síntese, que:

- 2.4.1.** A entidade empregadora não tinha conhecimento que a trabalhadora estava grávida;
- 2.4.2.** Os factos são suficientemente claros para esclarecer que a trabalhadora teve atitudes de tal forma graves que não permitem a continuação da relação laboral;
- 2.4.3.** A CITE não percebeu que a trabalhadora ameaçou a sua entidade patronal;
- 2.4.4.** Foram inquiridas várias testemunhas e só por economia processual os seus depoimentos não foram juntos ao processo.
- 2.5.** O parecer da CITE de que se apresenta reclamação baseia-se em dois tipos de argumentos, sendo o primeiro a falta, por completo, de prova no processo.
- 2.5.1.** Contraditando, refere agora a entidade patronal que, por “*economia processual*”, “*não foi junto ao processo*”. Mas, tal como determina o n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, *o empregador deve remeter à CITE cópia do processo*, entenda-se, completo, sendo a prova dos factos elemento essencial do mesmo, nunca podendo ser dispensado por qualquer princípio de “*economia processual*”.
- 2.5.2.** Portanto, mesmo em sede de reclamação, não há certeza de ter sido remetido à CITE o processo disciplinar na sua globalidade.
- 2.5.3.** Vem agora a entidade empregadora, em sede de reclamação, apresentar depoimentos de quatro trabalhadoras da empresa, que confirmam os factos descritos da nota de culpa.
- 2.6.** O segundo tipo de argumentos em que se baseia o parecer da CITE, e que não é contraditado na reclamação, resulta do entendimento de que a entidade

empregadora, não apresenta fundamentos de que decorra, sem margem para dúvidas, que os comportamentos da trabalhadora enquadram o conceito de justa causa, nos termos do n.º 1, e que a mesma foi devidamente apreciada nos termos do n.º 3, ambos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.7. Pelo que se considera que entidade empregadora não vem apresentar, em sede de reclamação, dados suscetíveis de conduzir à alteração da deliberação tomada.

2.8. E, assim, não está ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conclui-se pela existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

Manter a conclusão do parecer n.º 318/CITE/2016 em sentido desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.