

PARECER N.º5/CRITE/2008

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do art. 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho e do art.8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de Agosto, que no âmbito da adaptação da referida Lei n.º 35/2004 à Região Autónoma da Madeira, estabelece que as competências cometidas na legislação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) são atribuídas à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE).

I. Objecto

1.1. No dia 04 de Dezembro de 2008, veio o empregador acima identificado solicitar parecer à CRITE, nos termos da legislação acima identificada, previamente à decisão de despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida

1.2. O referido pedido de parecer veio instruído com a documentação que compõe o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida, designadamente o relatório sumário da ocorrência e a identificação das testemunhas e da participante; o horário de trabalho do estabelecimento ... - ...; o registo informático da assiduidade referente ao mês de Agosto de 2008 das trabalhadoras ..., e e também de Julho de 2008 referente a ...; plano de férias da trabalhadora ...; comprovativo do recebimento da Nota de Culpa aos 13/10/2008 e Nota de Culpa referente ao processo Disciplinar n.º 427/2008 da empresa, fax do advogado da trabalhadora datado de 16/10/2008 a solicitar a remessa de diversos documentos probatórios; indeferimento pelo empregador do envio da cópia dos documentos solicitados; resposta à Nota de Culpa remetida por fax aos 24 de Outubro de 2008; auto de declarações das trabalhadoras Sr.ª ..., Dr.ª ..., Dr.ª ..., Sr.ª ...; Relatório e proposta de decisão.

1.3. Os factos descritos na Nota de Culpa e nos documentos probatórios juntos, são em resumo, os seguintes:

1.3.1. A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da requerente no dia 07 de Fevereiro de 2001, e actualmente está classificada com a categoria profissional de “vendedora de loja de 2.ª; - art. 1.º e 2.º da Nota de Culpa

1.3.2. Até a data dos factos alegados na Nota de Culpa, exerceu funções no estabelecimento da arguente sito em ...; ” - art. 3.º da Nota de Culpa

1.3.3. A trabalhadora cumpria um horário completo, com entrada às 09.00 e saída às 18.00 horas, e intervalo de descanso entre as 13.00 e as 14.00 horas, de segunda a sexta-feira, com dia de descanso semanal fixo à Quarta e complementar ao Sábado ou Domingo, alternadamente, conforme consta do horário de trabalho visado pela Direcção Regional do Trabalho, em 18 de Janeiro de 2008;

1.3.4. De acordo com a “política da empresa”, a arguida era o “pivot de ligação” entre a loja ... e a chefia – Sr.ª ..., tendo assim funções acrescidas relativamente às suas colegas, nomeadamente o envio de documentação para os organismos oficiais. - art. 3.º da Nota de Culpa.

1.3.5. A loja ... tem dois pisos e 2 entradas, sendo assim obrigatória a presença na loja de dois funcionários em simultâneo. - art. 4.º e 5.º da Nota de Culpa.

Da ocorrência de 08/08/2008:

1.3.6. Acontece que no dia 08/08/2008, pelas 12.30 horas, a trabalhadora arguida saiu, sem mais regressar nesse dia, deixando sozinhas as suas duas colegas, ... e ..., prejudicando-lhes assim as respectivas pausas para almoço, entre as 12.00 e as 13.00 horas e entre as 13.00 e as 14.00 horas, respectivamente, utilizando apenas cerca de 15 minutos cada uma, dado que tiveram de garantir a permanência constante de duas pessoas na loja. - art. 6.º a 18.º da Nota de Culpa

1.3.7. Tal conduta só chegou ao conhecimento da chefia da arguida aquando da gestão de tempos da loja em fins de Agosto. - art. 20.º da Nota de Culpa

Da ocorrência de 28/08/2008:

1.3.8. No dia 28/08/2008, após o regresso de um período de férias que decorreu entre o dia 09 e o dia 27 de Agosto de 2008, deveria a trabalhadora cumprir o horário das 9.00 às 18 horas. - art. 21.º da Nota de Culpa

1.3.9. Nesse mesmo dia, tendo em conta uma futura transferência da trabalhadora arguida para outra loja, a empresa retirou-lhe os acessos a determinados sistemas cuja informação apenas é relevante para a responsável da loja (sublinhado nosso) nomeadamente o acesso ao e-mail, sap rh, sap financeiro, e “amigo”. - art. 22.º da Nota de Culpa

1.3.10. Perante tal situação, em vez de cumprir as suas tarefas na loja, a arguida telefonou à sua chefia Patrícia Pereira, a solicitar os acessos aos referidos sistemas. - art. 23.º da Nota de Culpa

1.3.11. Face à recusa da chefia em entregar os referidos acessos, a trabalhadora arguida optou por pedi-los à sua colega responsável pela Loja da ... afirmando que estava autorizada para esse efeito, enganando assim a sua colega de trabalho. - art. 24.º e 25.º da Nota de Culpa

1.3.12. Alega a empresa que a trabalhadora utilizou tais sistemas informáticos para retirar informação confidencial da arguente para fins desconhecidos. - art. 26.º da Nota de Culpa

1.3.13. Posto isto a arguida abandonou o seu posto de trabalho sem dar prévio conhecimento à sua chefia, regressando mais de uma hora depois, acompanhada por um Inspector da Inspeção Regional de Trabalho. - art. 27.º e 28.º da Nota de Culpa

Das declarações prestadas na Inspeção Regional do Trabalho:

1.3.14. Os artigos 29.º a 68.º da Nota de Culpa respeitam a uma denúncia junto da Inspeção de Trabalho através da qual a trabalhadora alegadamente tentou demonstrar a existência do direito a uma subida de categoria de modo a corresponder às funções efectivamente exercidas na empresa, pelo que o processo deverá ser apreciado em sede própria, sendo certo que qualquer denúncia deverá ser acompanhada de elementos probatórios que a sustentem. Acresce que tal reivindicação da trabalhadora, a ser apreciada em sede própria, como ficou dito, corresponde ao exercício de um direito legalmente protegido, que não poderá aqui ser tido em conta para fundamentar o despedimento com justa causa, além de que não foi junto ao processo

qualquer elemento que comprove o objecto da denúncia ou o resultado dessa denúncia de modo a ser apurada a alegada “denúncia caluniosa”.

Da violação de procedimentos e de imperativos legais, relativamente às colegas de trabalho:

...:

1.3.15 .Admite a empresa que a trabalhadora arguida tinha algumas responsabilidades do foro administrativo e de transmissão de informação às restantes colegas e que, no âmbito dessas funções, a mesma informou erradamente a colega de trabalho ... da data do seu regresso de férias. - art. 69.º e 70.º da Nota de Culpa

1.3.16. Com efeito, consta do mapa de férias, a folhas 11 do processo disciplinar, que a trabalhadora referida deveria retomar o serviço no dia 24 de Julho de 2008 após o gozo do respectivo período de férias que decorreu entre o dia 09 de Junho de 2008 e o dia 23 de Julho de 2008, mas que só regressou no dia 29 de Julho de 2008, em virtude da informação prestada pela trabalhadora arguida. - art. 71.º da Nota de Culpa

1.3.17. Decorre da Nota de Culpa que a trabalhadora arguida, ao constatar o erro, decidiu adulterar registos de tempo de trabalho da sua colega no sistema informático relativos aos dias 24, 26, 27 e 28 de Julho de 2008, praticando assim o crime de falsificação de documentos, e contrariando todas as instruções que lhe foram dadas quer pela sua chefia, quer pela gestora operacional de recursos humanos. - art. 72.º, 73.º, 74.º,e 75.º da Nota de Culpa

1.3.18. Em consequência do alegado erro, a trabalhadora arguida informou a colega ... que deveria trabalhar nas suas folgas sem efectuar a picagem do cartão de ponto até perfazer os dias em falta, sendo certo que não tinha autonomia para tomar essa decisão que se afigura totalmente ilegal. - art. 76.º e 77.º da Nota de Culpa

1.3.19. Conduta que poderia ter gerado uma autuação por parte do órgão de controlo das condições de trabalho. - art. 78.º da Nota de Culpa

1.3.20. Tendo criado igualmente um elevado desconforto na trabalhadora prejudicada. - art. 79.º da Nota de Culpa

1.3.21. Situação que só chegou ao conhecimento da entidade empregadora em Setembro findo, através da chefia - art. 80.º da Nota de Culpa ...:

1.3.22. Com autorização da sua chefia, ..., a arguida solicitou à sua colega ... que trabalhasse 40 horas na semana de 21 a 27 de Julho, ao invés das normais 20 horas por semana. - art. 81.º da Nota de Culpa

1.3.23. Porém, a trabalhadora arguida não procedeu à formalização por escrito de tal alteração de carga horária a fim de ser enviada para os recursos humanos da arguente, apesar de concedora desse procedimento. - art. 82.º e 83.º da Nota de Culpa

1.3.24. Não tendo sido a alteração da carga horária formalizada, a trabalhadora ... não recebeu no mês seguinte o vencimento de acordo com as horas de trabalho prestadas na referida semana em que prestou mais horas de trabalho. - art. 85.º da Nota de Culpa

1.3.25. Criando um enorme embaraço para a arguente, nomeadamente para os serviços de recursos humanos que funcionam com base na informação prestada pelas lojas. - art. 86.º da Nota de Culpa

1.3.26. E ainda um elevado descontentamento por parte da trabalhadora afectada que não viu serem pagas as quantias devidas no seu vencimento do mês seguinte. - art. 87.º da Nota de Culpa

1.3.27. A situação foi prontamente resolvida pela chefia ..., em finais de Agosto, data do pagamento das componentes variáveis da retribuição correspondente a Julho. - art. 88.º da Nota de Culpa

1.3.28. Em conclusão, a arguente defende que o comportamento da arguida consubstancia numa violação dos deveres de assiduidade, lealdade, respeito, zelo e diligência violando as alíneas a), b), c) e e) do art. 121.º do Código do Trabalho, ficando irremediavelmente abalada a confiança que a arguente depositava na arguida, e que a gravidade dos factos e as consequências provocadas tornaram praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo assim justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º1 do art. 396.º e nas alíneas a) e d) do n.º 3 do mesmo artigo do Código do Trabalho. - art. 90.º a 107.º da Nota de Culpa

1.4. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora alega o seguinte:

1.4.1. Impugna a ocorrência do dia 08 de Agosto de 2008, uma vez que a Nota de Culpa apenas chegou à sua posse e conhecimento no dia 13 de Outubro de 2008, e que nos termos do art. 372.º do Código do Trabalho a arguente disponha de 60 dias para entregar a Nota de Culpa da Infracção ao trabalhador, sendo certo que a notificação da nota de culpa e a comunicação da intenção de despedimento só se tornam eficazes quando chegam ao conhecimento do trabalhador, pelo que a infracção do dia 08 de Agosto de 2008 já caducou. - art. 1.º, 2.º, 3.º, 4.º da Resposta à Nota de Culpa.

1.4.2. Em relação à infracção cometida no dia 28 de Agosto de 2008, considera que as acusações são falsas, pois não têm fundamento, nem correspondem à verdade dos factos, com efeito, nesse dia veio ocupar o seu posto de trabalho após o gozo de um período de férias, e retomou as suas funções de responsável de loja, quando se apercebeu que não conseguia aceder ao sistema informático de gestão da loja. - art. 5.º, 6.º, 7.º, 8.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.3. Surpreendida, contactou de imediato a chefia ... sobre o acesso ao sistema, questionando se havia acontecido algum problema com o programa informático, tendo obtido instruções para contactar a colega de trabalho ... que lhe concedeu a sua password de acesso. - art. 10.º e 11.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.4 Afirma que não chegou a utilizar a referida password de acesso ao sistema informático da sua colega de forma a evitar mal-entendidos, uma vez que não lhe foi justificado o motivo de lhe ter sido retirada a sua própria senha de acesso. - art. 12.º 13.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.5. Desconfiada do que se estava a passar, atendendo à indicação de mudança de local de trabalho, e impedimento do exercício das suas funções habituais, deslocou-se à Inspecção Regional do Trabalho, para apresentar reclamação, direito que assiste a qualquer trabalhador. - art. 13.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.6. Deslocação que levou cerca de 45 minutos, conforme declaração emitida pelo Serviço de Inspecção de Trabalho da Loja do Cidadão, e durante a qual, refere, se limitou a relatar o sucedido nessa manhã do dia 28 de Agosto. - art. 14.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.7. Afirma que o alegado nos art. 35.º a 69.º da NC não passa de especulações e informações desnecessárias e irrelevantes para este procedimento. - art. 16.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.8. No que respeita ao alegado nos art. 70.º a 71.º da NC afirma que não é da sua competência definir as férias das suas colegas de trabalho, porque estão definidas e afixadas num local visível na loja onde trabalham as respectivas funcionárias, de acordo com a lei. - art. 17.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.9. No que respeita aos art. 72.º a 80.º da NC todo o alegado (adulteração das picagens da sua colega ...) é falso e não corresponde à verdade. - art. 18.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.10. No que respeita à alteração da duração semanal da sua colega ..., confirma que obteve autorização da sua chefia ... para acordar a alteração da carga horária, no entanto é falso que não tenha efectuado os procedimentos da respectiva formalização. - art. 19.º e 20.º da Resposta à Nota de Culpa

1.4.11. Alega ainda que toda o restante é falso e conclui que não violou nenhum dos deveres a que está obrigada perante a entidade empregadora, não podendo ser acusada de qualquer comportamento ilícito susceptível de integrar a sanção de despedimento por justa causa. - art. 21.º e 22.º da Resposta à Nota de Culpa

II. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Na esteira do n.º 1 do art. 10.º da Directiva Comunitária n.º 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, que 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, a legislação nacional veio estabelecer uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

2.2. Assim, cabe a esta Comissão, no âmbito do cumprimento da referida protecção do despedimento das mulheres grávidas e das competências atribuídas pelo aludida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho e respectiva adaptação à Região Autónoma da Madeira efectuada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de Agosto, analisar o processo e respectiva prova, e verificar se o despedimento da trabalhadora grávida a ser levado a efeito pelo empregador está devidamente fundamentado com base em actos praticados pela trabalhadora que possam constituir justa causa de despedimento, ou, se o mesmo está relacionado com o estado de gravidez da trabalhadora, sendo praticado neste caso um acto discriminatório com base no sexo, caso se concretize a intenção de despedimento, não afastando ou limitando, como é óbvio, as competências próprias do Tribunal de Trabalho nesta matéria.

2.3. Deste modo, tratando-se de imputar factos constitutivos de infracção disciplinar à trabalhadora grávida, deve o empregador apresentar prova inequívoca de que os factos são

efectivamente da sua autoria e que originaram consequências de tal forma graves que impossibilitam, imediata e praticamente, a manutenção da relação laboral; caso não logre fazer essa prova, tem a CRITE o dever de se pronunciar desfavoravelmente ao despedimento, por indícios de discriminação com base no sexo, em virtude da maternidade.

2.4. Na apreciação das circunstâncias, e de modo a se aferir da adequação do despedimento, deverá ter-se em conta o grau de lesão dos interesses do empregador, o carácter das relações trabalhador/empregador ou trabalhador/colegas, o nível social e cultural do trabalhador, a antiguidade e passado disciplinar, precedentes da aplicação de sanções na mesma empresa a casos idênticos e grau hierárquico e de responsabilidade do trabalhador.

2.5. No que concerne ao formalismo legalmente previsto para a elaboração de processo disciplinar verifica-se que o mesmo foi respeitado, tendo sido igualmente observados os prazos legalmente previstos.

Da ocorrência de 08/08/2008:

2.6. No que respeita à ausência referente ao dia 08 de Agosto de 2008, que se verificou a partir das 13.01 horas, perfazendo 4 horas e 10 minutos de falta injustificada (de acordo com o registo informático da assiduidade) e às consequências dessa ausência, impõe-se esclarecer que a trabalhadora arguida tem previsto no seu horário de trabalho, visado pela Direcção Regional do Trabalho, uma pausa para refeição que medeia entre as 13.00 e as 14.00 horas, pelo que não se vislumbra de onde deriva a obrigação da trabalhadora assegurar o serviço, das 12 horas até às 14 horas, sacrificando ela própria, trabalhadora grávida, a sua pausa para refeição, de modo a garantir esse período às outras duas trabalhadoras. Não foi alegado e provado que a trabalhadora tenha isenção de horário de trabalho de modo a dever suprir esses ajustamentos de horários ou que lhe tenha sido superiormente solicitada a prestação de trabalho suplementar. Pelo que, a trabalhadora, ao sair pelas 13.00 horas, agiu no estrito cumprimento do seu horário de trabalho, em conformidade com a lei, não lhe sendo exigível outro comportamento, tendo em conta que a empresa lhe reconhece apenas a responsabilidade de “pivot de informação”. Pelo que o prejuízo que adveio às duas colegas, de não gozar na íntegra a respectiva pausa para refeição (o que não é novidade para as trabalhadoras, pois observando-se o respectivo registo informático de assiduidade, é possível verificar que nem sempre é respeitada a totalidade do período de descanso) não pode ser imputada à trabalhadora arguida, mas apenas aos respectivos superiores hierárquicos, que, na organização dos horários de trabalho deverão atender à necessidade de permanência constante de duas pessoas na loja.

Desta facticidade apenas lhe é imputável a ausência injustificada de 4 horas e 10 minutos, no período da tarde da jornada de trabalho em causa, não tendo sido alegado e provado qualquer prejuízo para o empregador derivado dessa ausência.

Da ocorrência de 28/08/2008 e das declarações prestadas na Inspecção Regional do Trabalho:

2.7. De acordo com o registo de assiduidade (fls. 5 do Processo Disciplinar) referente à trabalhadora arguida, verificou-se uma ausência entre as 09.31 e as 10.55 horas, tendo essa saída como objectivo um pedido de intervenção da Inspecção de Trabalho, devidamente comprovada (Fls. 37 do Processo Disciplinar). Desconhece-se o conteúdo da reclamação, pois não foi apresentada qualquer prova documental ou outra que consubstancie uma “denúncia

caluniosa”. No entanto, sobre este aspecto, impõe-se referir que a própria Nota de Culpa é contraditória relativamente à categoria da arguida, pois é-lhe somente reconhecida a categoria de vendedora de loja de 2.ª, no entanto são-lhe atribuídas funções de Responsável de Loja (cfr. Art. 22.º da Nota de Culpa) que a empresa denomina de “pivot de ligação” (cfr. Art. 3.º da Nota de Culpa). A verdade, é que há nesta matéria indícios fortes de que a trabalhadora tinha motivos para reclamar de um acerto na sua categoria profissional, basta para o efeito consultar o descritivo de funções da categoria profissional de vendedor de loja, previsto no Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao Sector do Comércio na Região Autónoma da Madeira, publicado na III.ª Série do JORAM, n.º 9, de 2 de Maio de 2008. Não podendo nenhum trabalhador ser sancionado por exercer, pretender exercer ou invocar, os direitos e garantias que lhe assistem, considerando até abusiva a sanção disciplinar e/ou despedimento motivado por esse facto, nos termos do art. 374.º do Código do Trabalho.

2.8. De tal ocorrência, apenas se retira que foi infringido o dever de assiduidade, que consistiu numa ausência injustificada, durante o período de 1 hora e 30 minutos, pois poderia a trabalhadora dirigir-se à Inspeção de Trabalho após o seu horário de trabalho, considerando que a Loja do Cidadão encerra às 19.30 horas. Relativamente a este comportamento, não alega a empresa que tenha resultado qualquer prejuízo, ou que o mesmo tenha afectado o normal funcionamento do estabelecimento

2.9. No que respeita à obtenção dos códigos de acesso ao sistema informático e à correspondente utilização, alega a empresa, que a trabalhadora arguida enganou a colega ... para obter tais códigos e que retirou informação confidencial da arguente para fins desconhecidos, não apresentando qualquer prova desse facto, baseando-se apenas em suposições e conclusões infundadas tecidas nos depoimentos prestados pelas colegas de trabalho, que não assistiram ou presenciaram aos factos que imputam à trabalhadora arguida.

Da violação de procedimentos e de imperativos legais, relativamente à colegas de trabalho:

2.8 No que respeita à informação relativa às férias da sua colega ..., existe a obrigação legal para o empregador de exposição do mapa de férias, com a data do início das férias e termo das mesmas, pelo que não pode a trabalhadora arguida ser responsabilizada pela falta de cuidado da trabalhadora ... em verificar o termo das mesmas. A este respeito, deve atender-se que a matéria do direito a férias apresenta especificidades jurídicas, por vezes complexas, que não podem ser deixadas ao cuidado de funcionários que não tenham formação apropriada, além de que a empresa dispõe, conforme afirma no art. 47.º e seguintes da Nota de Culpa, de equipas e departamentos especializados a quem certamente são remetidas as propostas de férias para a competente análise jurídica.

2.9. O mesmo se diga relativamente à alegada falta de formalização da alteração da duração semanal referente à trabalhadora ..., pois como é sabido, tal formalização consiste, por imposição do art. 184.º do Código do Trabalho, na celebração de um acordo escrito a ser subscrito pelas partes. Tratando-se dum documento do qual resultam direitos e deveres das partes, não é perceptível que havendo pessoal especializado na empresa, com poderes de representação do empregador, se exija de uma trabalhadora, com a categoria profissional de vendedora de loja de 2.ª classe, a elaboração de um documento jurídico, sendo certo que existiu um prévio conhecimento e autorização da referida alteração por parte da chefia ... (art. 81.º da Nota de Culpa). Assim, existindo autorização prévia por parte da chefia, reconhecida pela própria empresa na Nota de Culpa, é inadmissível que a empresa alegue desconhecimento da

situação e consequente falta de pagamento do acréscimo do vencimento à trabalhadora afectada e queira atribuir a responsabilidade dessa irregularidade à trabalhadora arguida.

2.10. Não resulta de qualquer prova documental ou testemunhal, mas apenas de deduções infundadas, que a alegada adulteração das picagens referentes aos dias 24, 26, 27 e 28 de Julho de 2008, no que respeita ao registo da assiduidade da trabalhadora ..., possa ser atribuída à autoria da trabalhadora arguida, pois de acordo com o referido na Nota de Culpa, não era a única pessoa a poder aceder ao sistema informático. Existindo margens para dúvidas, não pode simplesmente atribuir-se a responsabilidade à trabalhadora arguida, que aliás não retiraria qualquer vantagem das falsas picagens.

III. CONCLUSÃO

3.1. Do exposto, resulta claramente que os factos alegados na Nota de Culpa não são suficientes para consubstanciar justa causa de despedimento, pois os mesmos podem resumir-se a duas ausências injustificadas que somam cerca de 5 horas e 30 minutos, não tendo, relativamente às mesmas, sido alegado qualquer prejuízo ou gravidade de tais comportamentos que impossibilitem a continuidade da relação laboral. Atente-se ainda que não foi apontado qualquer passado disciplinar da trabalhadora, apesar da sua antiguidade ser superior a sete anos ao serviço da empresa. Atente-se ao grau de confiança que era depositado na trabalhadora e que, de repente, lhe foi retirado sem qualquer justificação.

3.2. Com efeito, a empresa não logrou ilidir a presunção legal consagrada no n.º 2 do art. 51.º do Código do Trabalho, dado que da análise do processo disciplinar instaurado à trabalhadora resulta que não foi provada a responsabilidade da trabalhadora pela maioria das infracções de que vinha acusada. Pelo que, não tendo o empregador demonstrado a autoria da trabalhadora no cometimento das alegadas infracções e a gravidade das consequências para a empresa derivadas desses comportamentos, justificativas da imposição da sanção disciplinar mais penalizadora, sendo certo que em qualquer caso a sanção disciplinar aplicada à trabalhadora deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao respectivo grau de culpa, tal como resulta do disposto no art. 367.º do Código do Trabalho, impõe-se concluir pela emissão de parecer desfavorável ao seu despedimento.

Cumpre-nos ainda esclarecer que, em caso de parecer desfavorável da CRITE, nos termos do n.º 5 do art. 51.º do Código do Trabalho, o despedimento só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

APROVADO POR TODOS OS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE, DO DIA 29 DE DEZEMBRO DE 2008.