

PARECER N.º 337/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, 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 12.02.

Processo n.º 971 – DG/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.09.2014, a CITE recebeu do CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos de emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 1 e 3 alínea a) do artigo 61.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Do processo disciplinar instaurado contra a trabalhadora grávida acima identificada, foi elaborado um despacho inicial do qual consta o seguinte:
 - 1.2.1. *“No seguimento do relatório elaborado pela Dra. ..., Diretora Técnica, chegaram ao conhecimento da Direção do Centro Social indícios de que a trabalhadora ... poderá não estar a cumprir as suas funções com o zelo e diligência exigíveis, bem como a não cumprir as ordens e regras relativas à segurança e saúde no trabalho, a sua obrigação e dever de lealdade para com a sua entidade patronal e a sua superior hierárquica e ainda indícios de que terá ofendido a integridade física, psíquica e a saúde de uma utente do Lar, sobre quem tem especial obrigação de ajudar e cuidar”.*

- 1.2.2.** *“Ora, a conduta e atitude descritas no supra mencionado relatório são absolutamente inaceitáveis no Lar do Centro Social e Paroquial de ..., e não se compadecem com o padrão de comportamento que se exige de uma trabalhadora a quem estão acometidas as funções de Ajudante de Ação Direta (2), por contrariarem as instruções e boas práticas que lhe são exigidas, abalando deste modo a relação de confiança que deve presidir ao respetivo laço laboral, por se concretizar não só na violação do dever de realizar o seu trabalho com zelo e diligência, do dever de lealdade para com a sua entidade patronal, do dever de cumprir as ordens e regras respeitantes à saúde no trabalho, mas principalmente do dever de respeitar e colocar acima dos seus interesses pessoais, a saúde e integridade física dos utentes que frequentam o Lar, pondo em risco o bom nome e reputação do Centro Social”.*
- 1.2.3.** *“Deste modo, por tudo quanto fica exposto, resulta que a trabalhadora não terá cumprido os deveres que lhe são impostos, entre outros, pelas alíneas c), e), f) e j) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho”.*
- 1.2.4.** *“Esta violação culposa do cumprimento dos seus deveres, a comprovar-se a ocorrência dos mesmos, com as inerentes consequências para a entidade patronal, consubstancia a prática de infração disciplinar que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho”.*
- 1.2.5.** *“Nestes termos, determina-se, ao abrigo do disposto no artigo 351.º e seguintes do Código de Trabalho a instauração de um processo disciplinar com intenção de despedimento contra a mencionada trabalhadora, ...”.*
- 1.3.** Contudo, a nota de culpa que a entidade patronal enviou a trabalhadora arguida em 07.08.2014, refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“A trabalhadora Arguida, ..., é funcionária da Arguente desde 2 de janeiro de 2012, sendo o seu local de trabalho o respetivo Lar, onde tem a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta de 2”.*
- 1.3.2.** *“Sucedede que, no dia 28 de junho do corrente ano de 2014, entre as 08h30m e as 09h30m, a trabalhadora Arguida encontrava-se a acompanhar os utentes do Lar no refeitório, no momento em que os mesmos tomavam o pequeno-almoço”.*
- 1.3.3.** *“Nessa mesma data, incumbia à trabalhadora Arguida, como responsável do turno, não só acompanhar os utentes no momento em que os mesmos tomavam a sua primeira refeição do dia, como também a função de administrar a medicação devida a cada um dos utentes”.*
- 1.3.4.** *“Sucedeu porém que, entre as 08h30m e as 09h00m, a utente ..., que se encontrava presente no refeitório a tomar o pequeno-almoço, tomou não só a refeição que lhe estava destinada e a respetiva medicação prescrita, e que incluía Memantina (20mg), utilizado para o tratamento da Doença de Alzheimer, Furosemida (40mg), destinado ao tratamento da hipertensão, e ainda, a junção de Perindopril (4mg) e Indapamida (1,25mg), destinados ao controle da pressão arterial e produção de urina,”.*
- 1.3.5.** *“Como também alcançou a tigela que se encontrava em cima da mesa, contendo o leite e a cevada que a utente ... iria tomar como pequeno- almoço, e ingeriu o mesmo, bem como a medicação que a trabalhadora Arguida aí havia dissolvido, destinada e prescrita especificamente àquela outra utente, constituída por Esomeprazol (20mg), protetor gástrico, Lioresal (10mg), destinado ao tratamento da esclerose múltipla, Tramadol (10mg), destinado ao tratamento da dor, Trental (400mg), usado para combater a má circulação sanguínea e Sertralina (50mg), destinado a combater sintomas de depressão”.*

- 1.3.6.** *“A trabalhadora Arguida, a quem incumbe garantir que cada um dos utentes tome o pequeno-almoço e, sobretudo, a medicação que lhe está prescrita, apesar de não ter sido capaz de impedir a utente ... de ingerir a refeição bem como a medicação destinadas à utente ..., logo se apercebeu do que havia sucedido”.*
- 1.3.7.** *“Em resultado da atuação supra descrita protagonizada pela utente ..., a mesma começou a manifestar diversos sintomas decorrentes dos efeitos secundários resultantes da ingestão de medicação que não lhe era destinada, nomeadamente vómitos, suores e diarreia”.*
- 1.3.8.** *“Confrontada com os sintomas que se manifestavam na utente ..., a trabalhadora Arguida não só não contactou de imediato o médico que presta apoio aos utentes do Centro Social, nem a respetiva enfermeira de serviço — ou seja, a Equipa de Saúde competente, e que se encontra sempre disponível para resolver problemas de saúde de caráter urgente que ocorram com os utentes do Centro Social”.*
- 1.3.9.** *“Como também escondeu das suas colegas e omitiu à sua superior hierárquica as razões pelas quais a utente passou a manifestar esses mesmos sintomas”.*
- 1.3.10.** *“De facto, somente passadas duas horas e quarenta e cinco minutos dos factos supra descritos, por volta das 11h45m, num momento em que a utente ... vomitava pelo menos pela terceira vez naquela manhã, e após ter sido necessário dar banho e trocar a roupa à utente pela segunda vez,”.*
- 1.3.11.** *“A trabalhadora Arguida finalmente contactou, via telefone, a enfermeira ..., pertencente à Equipa de Saúde do Centro Social, informando-a do sucedido e questionando a mesma sobre os procedimentos a tomar”.*
- 1.3.12.** *“Uma vez que as primeiras indicações transmitidas pela senhora enfermeira, consistentes em ministrar à utente um medicamento denominado Metoclopramida,*

o qual se destina ao controlo dos vómitos, não surtiram efeito, já que medicação prescrita logo foi rejeitada pelo organismo da utente através do vómito”.

- 1.3.13.** *“A trabalhadora Arguida voltou a contactar via telefone a senhora enfermeira, a qual ordenou que a utente fosse encaminhada para o serviço de urgências do hospital de Vila Nova de Famalicão”.*
- 1.3.14.** *“Em face das novas indicações dadas pela senhora enfermeira, a trabalhadora Arguida foi constrangida a informar pela primeira vez a sua superior hierárquica, Dra. ..., que se encontrava nas instalações do Centro Social desde as 10h30m, acerca dos factos ocorridos e a razão pela qual a utente teria que ser levada no imediato para o serviço de urgências do hospital”.*
- 1.3.15.** *“A utente foi assim encaminhada para o serviço de urgências do hospital de Vila Nova de Famalicão, onde lhe foi concedida “alta” por volta das 19h15m da tarde, não tendo corrido risco de vida”.*
- 1.3.16.** *“Isto posto, a trabalhadora Arguida, tendo em conta os factos supra descritos, revelou um comportamento desadequado, inaceitável e absolutamente incompatível com o exercício das funções que lhe são confiadas e a responsabilidade e confiança que lhe é atribuída pela sua entidade patronal”.*
- 1.3.17.** *“Como a Arguida bem sabe, os familiares dos utentes que frequentam o Lar do Centro Social estabelecem uma relação de segurança e cumplicidade com a Instituição, confiando que a mesma prestará aos seus utentes toda a assistência e cuidados de saúde necessários, nomeadamente em situações de urgência”.*
- 1.3.18.** *“Ora, essa relação de segurança e confiança ficou fortemente abalada em resultado da atitude assumida pela trabalhadora Arguida, a qual, visando*

esconder a sua falha na vigilância dos utentes durante o pequeno-almoço, desrespeitou as regras e instruções de saúde implementadas, não prestou o auxílio que se impunha a uma utente que tomou uma medicação que não lhe era destinada, permitiu que a utente evidenciasse diversos sintomas decorrentes dos efeitos secundários resultantes da ingestão dessa mesma medicação, podendo até correr risco de vida, e que assim permanecesse durante duas horas e quarenta e cinco minutos e, também não contactou de imediato o médico ou enfermeiras competentes de modo a determinar quais os procedimentos que seriam necessários realizar por forma a ser possível prestar a devida assistente à respetiva utente”.

- 1.3.19.** *“Sendo certo que, esta atitude da trabalhadora Arguida, consubstancia igualmente uma violação grosseira do seu dever de lealdade e obediência às ordens determinadas pela sua entidade patronal”.*
- 1.3.20.** *“Aliás, as normas e procedimentos que desde sempre são comunicados pela Instituição para serem respeitados e implementados no acompanhamento dos utentes do Lar são absolutamente incompatíveis com a supra descrita factualidade aqui imputada à Arguida”.*
- 1.3.21.** *“O comportamento doloso demonstrado pela Arguida e supra descrito colocou não só em causa a integridade física e psíquica da utente ao seu cuidado, como também a confiança que era atribuída à trabalhadora Arguida pela sua entidade patronal”.*
- 1.3.22.** *“Com a conduta supra descrita a Arguida violou o seu dever de cumprir as regras de saúde e segurança, bem como as ordens e instruções do empregador, sejam as que sabe estarem inerentes à sua função de trabalhadora do centro social, sejam as ordens em cada momento expressamente emitidas pela sua superior hierárquica,”.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.23.** *“Violou também a Arguida o seu dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, particularmente o de vigilância e cuidado dos utentes de terceira idade do Lar do Centro Social”.*
- 1.3.24.** *“E violou, ainda, a trabalhadora Arguida, de forma grosseira e dolosa, as funções que lhe estão acometidas, tendo afetado de forma irremediável a relação de confiança, lealdade, honestidade e respeito existente com a sua entidade patronal e essencial para o bom exercício das suas funções e para o bom funcionamento do respetivo Lar”.*
- 1.3.25.** *“O comportamento doloso demonstrado pela Arguida, que agiu de forma livre e consciente, bem sabendo que a sua conduta não se adequava aos princípios impostos pela sua entidade patronal e aos seus deveres como trabalhadora do Lar do Centro Social, não pode ser tolerado ou escamoteado”.*
- 1.3.26.** *“Aliás, a supra descrita conduta da Arguida, que se tornou de conhecimento público, pôs e põe em causa o bom nome e reputação da sua entidade patronal, nomeadamente no que concerne às valências do Centro Social que prestam auxílio aos utentes da terceira idade”.*
- 1.3.27.** *“Deste modo, a Arguida violou culposamente o seu dever de assegurar a integridade física e psíquica dos utentes do Lar, violou o seu dever de atuar com zelo e diligência no exercício das suas funções, o seu dever de cumprimento das ordens e instruções do empregador bem como as prescrições e regras sobre segurança e saúde no trabalho e ainda o seu dever de lealdade, tudo de acordo com o disposto, entre outros, nos artigos 128. n.º 1 alíneas c), e), f) e j), e 351. n.º 1 e n.º 2 alíneas a), e) e h) do Código do Trabalho”.*

1.3.28. *“Assim, o comportamento supra descrito, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência do seu contrato de trabalho, e constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.º do Código de Trabalho”.*

1.4. Face as acusações vertidas na nota de culpa, em 27.08.2013 veio a trabalhadora apresentar a sua resposta, nos termos que se transcrevem:

1.4.1. *“Na sequência da Nota de Culpa que lhe foi enviada em 04/08/2014 e rececionada a 18.08.2014, apresenta a arguida a sua resposta, nos termos seguintes:*

1 *“A arguida impugna os factos narrados na nota de culpa, por os mesmos não corresponderem à verdade”.*

2. *“Assim, não é verdade o que consta nos artigos 7.º a 30.º da Nota de Culpa”.*

3. *“A verdade é outra e bem diferente da constante da Nota de Culpa”.*

4. *“No dia 28 de junho do corrente ano de 2014, um sábado, a arguida encontrava-se a acompanhar, juntamente com a colega ..., os utentes do lar no refeitório, no momento em que os mesmos tomavam o pequeno-almoço”.*

5. *“A arguida e a colega ... eram as únicas funcionárias da Instituição que tinham de apoiar e prover a todas as necessidades, incluindo a medicação, dos cerca de vinte e oito utentes do lar que nesse momento tomavam o pequeno- almoço”.*

6. *“A arguida deu o pequeno-almoço e a medicação à utente ... e, após ter provido a todas as necessidades desta utente, aproximou-se da utente ...”.*

7. *“Quando estava a dar o pequeno-almoço e a medicação à utente ... foi chamada pela colega ... que necessitava de apoio para auxiliar uma outra doente que se encontrava em dificuldade no refeitório”.*
8. *“Como não havia mais nenhuma funcionária para as apoiar, e face à necessidade e dificuldade manifestada pela colega, a arguida foi dar apoio à mesma e à utente que requeria a assistência imediata”.*
9. *“Antes de se afastar das utentes ... e ... tomou todas as precauções necessárias e possíveis, nomeadamente afastou a tigela do leite com a medicação destinada à utente ..., de modo a que ficasse longe do alcance das duas”.*
10. *“Em circunstâncias normais a utente ... nunca teria alcançado a tigela do leite com a medicação destinada à utente ...”.*
11. *“A utente ... apenas alcançou a tigela do leite com a medicação destinada à utente ... porque puxou a toalha e, só assim, conseguiu alcançar a tigela”.*
12. *“Assim, não se compreende, nem se justifica o vertido na nota de culpa”.*
13. *“A arguida sempre foi e é uma funcionária diligente, responsável e cumpridora das suas obrigações”.*
14. *“Nunca desrespeitou a entidade patronal ou deixou de cumprir com as suas obrigações”.*
15. *“Não corresponde à verdade o alegado no artigo 9.º e seguintes da Nota de Culpa”.*
16. *“O que sucedeu nesse dia 28 de junho do corrente ano de 2014 foi bem diferente do referido pela entidade patronal na nota de culpa”.*

17. *“É falso que a arguida não tenha procurado contactar de imediato o elemento da equipa de saúde que presta apoio aos utentes do Centro Social”.*
18. *“Logo que percebeu que a utente ... ingerira o leite com a medicação destinada à utente ..., começou a tomar as medidas que o caso requeria”.*
19. *“Para não deixar a utente ... sozinha, e uma vez que a colega teria de acompanhar os outros utentes, usou o seu telemóvel para entrar em contacto com a enfermeira, conforme as instruções que lhe foram dadas pela entidade patronal”.*
20. *“Sucedem que a enfermeira não atendeu o telemóvel”.*
21. *“Face a esta realidade a arguida manteve-se junto da utente, auxiliando-a e prestando-lhe assistência, enquanto não conseguia estabelecer contacto com a enfermeira”.*
22. *“A arguida não provocou, na utente em causa, o vómito ou realizou qualquer tipo de procedimento, por uma questão de segurança”.*
23. *“Apenas cerca das 11h37m, após várias tentativas de contacto efetuadas pela arguida, a enfermeira atendeu o telemóvel, tendo, nessa altura, a arguida explicado de modo circunstanciado tudo o que se passou, as horas a que o episódio sucedeu e em que estado se encontrava a utente”.*
24. *“A enfermeira explicou, via telemóvel, como deveria a arguida agir, nomeadamente, ordenou-lhe que ministrasse Metoclopramida para controlar os vómitos”.*

25. *“A arguida atuou em conformidade com as instruções recebidas e ministrou à utente em causa o medicamento indicado pela enfermeira”.*
26. *“A arguida, mantendo-se junta da utente ... foi contactando com a enfermeira via telemóvel de modo a mantê-la ao corrente do estado de evolução da utente”.*
27. *“Logo que recebeu ordens para acompanhar a utente ao hospital, de Vila Nova de Famalicão, por parte do elemento competente para o fazer, agiu de imediato em conformidade com a ordem recebida”.*
28. *“A arguida conduziu, em viatura propriedade da Instituição, a utente ..., ao hospital de Vila Nova de Famalicão, conforme ordens expressas da sua superior hierárquica, Dra. ... e da enfermeira”.*
29. *“É falso que a arguida tenha procurado esconder dos seus colegas o que sucedeu à utente ...”.*
30. *“A única colega que se encontrava de serviço consigo na zona do refeitório naquele sábado 28 de junho, foi de imediato informada de tudo o que se estava a suceder”.*
31. *“É igualmente falso que tenha omitido da sua superior hierárquica o Sucedido”.*
32. *“A primeira prioridade da arguida foi dar apoio e assistência à utente ..., contactar a enfermeira, conforme indicações dadas pela entidade patronal e, logo que a utente foi assistida pela enfermeira, via telemóvel, e a sua superior hierárquica chegou às instalações do Centro Social comunicou-lhe, sem omitir qualquer detalhe, o que sucedera e como sucedera”.*
33. *“O presente processo disciplinar não tem qualquer razão para existir sustentando-se numa descrição factual intencionalmente incorreta, desprovida*

de rigor e de verdade, com o intuito exclusivo de dar cobertura a um desígnio previamente traçado, após terem conhecimento da gravidez da arguida – o despedimento da arguida a qualquer preço e por quaisquer meios, mesmo que ilícitos, desde que apropriados à prossecução do indicado fim”.

34. *“A entidade patronal bem sabe que em momento algum a arguida evidenciou um comportamento desadequado, inaceitável e absolutamente incompatível com o exercício das funções para as quais foi contratada”.*
35. *“É falso que a arguida tenha desrespeitado qualquer regra da Instituição, ou qualquer regra ou instrução de saúde implementadas”.*
36. *“Igualmente é falso que a arguida não tenha prestado o auxílio à utente após ter ingerido uma medicação que não lhe era destinada”.*
37. *“É falso que a utente tenha estado cerca de duas horas e meia sem apoio de médico ou de enfermeira”.*
38. *“A utente apenas esteve cerca de uma hora e meia e tal deveu-se única e exclusivamente ao facto de aos sábados, médico e enfermeira não estarem de serviço na Instituição e ao facto de só tardiamente ter a enfermeira atendido o telemóvel”.*
39. *“Em nenhum momento, como quer fazer crer a entidade patronal, esteve a utente em perigo de vida”.*
40. *“A entidade patronal bem sabe que a arguida é uma pessoa séria”.*
41. *“E o seu posto de trabalho é, para ela, sagrado, como sagrado deverá ser para a entidade patronal, a quem muito respeita e sempre respeitou”.*

42. *“Perante isto, não entende a arguida o teor da Nota de Culpa”.*
43. *“Não se afigura existir qualquer comportamento suscetível de justificar a instauração de um processo disciplinar, assim como um despedimento com justa causa”.*
44. *“Além do mais, é de salientar que a arguida nunca se viu numa situação semelhante, ou seja, nunca contra ela foi instaurado um processo disciplinar”.*
45. *“O que prova o seu bom comportamento”.*
46. *“A arguida sempre teve um comportamento profissional exemplar, exercendo as suas funções com inexcedível zelo, dedicação e profissionalismo”.*
47. *“Sempre respeitou os seus superiores hierárquicos, bem como os utentes da Instituição a quem sempre tratou com lealdade, respeito, urbanidade e educação”.*
48. *“Jamais desobedeceu a qualquer instrução legítima, pelo contrário sempre cumpriu, as ordens, instruções e orientações que lhe foram transmitidas”.*
49. *“Pelo supra exposto, deverá o presente processo disciplinar ser arquivado, pelas razões de facto supra expostas”.*

1.5. Face a tal circunstancialismo, e com base nos indícios do não cumprimento das funções de que a mesma é acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do 351.º e seguintes do Código do Trabalho.

1.6. Com vista a dar início ao processo disciplinar, no dia 21 de julho foi elaborado um despacho inicial e ouvidas 03 (Três) testemunhas que de forma unânime afirmam

que a trabalhadora ora acusada, não contactou de imediato o médico ou a enfermeira do Centro social, conforme indicações expressas.

- 1.7. Contudo, ficou claro, que foi a trabalhadora que entrou em contacto com a enfermeira ..., sendo que a mesma deu algumas indicações de procedimentos que foram realizadas pela trabalhadora, com o objetivo de ajudar a utente Dona ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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.
- 2.2. 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”.
- 2.3. 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 sua gravidez 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.

- 2.4.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.5.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de desobedecer às ordens legítimas dadas pelo seu superior hierárquico; *“de não estar a cumprir as suas funções com zelo e diligência exigível bem como as a não cumprir as ordens e regras relativas à segurança e saúde no trabalho, a sua obrigação e dever de lealdade para com a sua entidade patronal e ofensa a integridade física, psíquica e a saúde de uma utente do lar, violando entre outros, o estabelecido nas alíneas c), e), f) e j) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho”.*
- 2.5.1.** *“Esta violação culposa do cumprimento dos seus deveres, a comprovar-se a ocorrência dos mesmos, com as inerentes consequências para a entidade patronal, consubstancia a prática de infração disciplinar que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho”.*
- 2.5.2.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova testemunhal junta ao processo, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência exigível.
- 2.5.3.** Com efeito, a entidade empregadora alega e prova que, a trabalhadora arguida nunca foi repreendida, em face da violação grave dos seus deveres, nem tão pouco que a trabalhadora teve culpa nos factos que ocorreram em 28.06.2014 como refere na nota de culpa.
- 2.5.4.** Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora e sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da

subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar documentação específica que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.

- 2.5.5.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa nega e refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora.
- 2.5.6.** Assim, a trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa deixou impugnado os factos descritos, afirmando não ser verdade o que consta dos artigos 7.º a 30.º da nota de culpa.
- 2.5.7.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve poderia enquadrar-se, “com maior justiça”, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.5.8.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.
- 2.5.9.** Também da prova produzida se poderá concluir como não suficientemente demonstrado que a trabalhadora terá agido com tal desinteresse ao cumprimento das suas obrigações ou tenha posto em causa a relação laboral.
- 2.5.10.** Face ao que antecede, afigura-se, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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.

2.5.11. Analisados, minuciosamente, os fundamentos invocados para o despedimento, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pelo CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014**