

PARECER N.º 300/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto 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 978 – DL/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 08.06.2016 da mandatária da empresa ..., Lda., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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 de fevereiro.

1.2. A 06 de abril de 2016, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação com a intenção de proceder ao despedimento com justa causa, referindo o seguinte:

“Exmª Senhora.

Serve a presente para lhe comunicar, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que é nossa intenção proceder ao seu despedimento com justa causa, pela prática dos factos referidos na nota de culpa cuja cópia segue em anexo.

Mais a informamos que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para apresentar a sua resposta bem como julgar as diligências probatórias julgadas convenientes.

Esclarecêmo-la ainda que, a partir da presente data, nos termos previstos no artigo 354.º, n.º 1, do Código do Trabalho, ficará suspensa preventivamente do exercício da sua atividade profissional ao serviço desta empresa, até ao termo do processo disciplinar.

Com efeito, a sua eventual presença nas instalações da arguente seria inconveniente e altamente prejudicial à instrução do processo disciplinar, à averiguação da verdade e ao bom ambiente de trabalho na empresa.

A referida suspensão não prejudica o seu direito a auferir a respetiva retribuição.

Comunicamos ainda que foi nomeada instrutora do processo ...

Poderá consultar livremente o processo disciplinar durante o prazo fixado para a resposta à nota de culpa ou mesmo durante a fase ulterior da instrução.

Para tal efeito, no sentido de facilitar a consulta do processo e evitar antecipadamente equívocos ou querelas inúteis nesse âmbito, comunicamos que tendo em conta o facto de a instrutora não se encontrar permanentemente nas instalações desta empresa deverá a intenção de consulta ser comunicada previamente à instrutora ... com uma antecedência mínima de 48 horas.

(...)

Finalmente comunicamos que a resposta à nota de culpa pode ser enviada para as nossas instalações ou para o domicílio profissional da instrutora do processo.”

- 1.3.** Em anexo à comunicação descrita no ponto 1.2. deste parecer foi junta a nota de culpa, de acordo com o que se transcreve:

“..., residente (...), ao serviço da empresa ..., Lda. (...), desde setembro de 2010 atualmente com a categoria profissional de subdiretora, é acusada da prática dos seguintes factos:

- 1. A arguida exerce funções profissionais na área de marketing,*

2. *Devendo no exercício das suas funções programar atividades, organizar a distribuição da execução de tarefas pelos funcionários, contactar clientes, criar eventos, planos de marketing e publicidade, bem como executar tarefas afins.*
3. *A atual gerência iniciou funções em dezembro de 2014 e começou a constatar que a arguida não tinha exercido com zelo e dedicação a que estava obrigada as funções que lhe tinham sido confiadas,*
4. *No entanto, atendendo a que logo em meados de outubro de 2014 entrou em situação de baixa médica por gravidez de risco, a gerência optou por se preocupar em resolver as situações complicadas que encontraram na empresa, pendentes e gravosas, esperando que no seu regresso, com uma gravidez bem-sucedida e feliz trouxesse outro ânimo para trabalhar e desenvolver a sua atividade em colaboração com a gerência.*
5. *O facto é que tal não aconteceu desde que retomou a atividade, em setembro de 2015 acumularam-se as razões que fundamentam a instauração do presente processo disciplinar.*
6. *Nomeadamente a arguida desobedeceu às ordens da arguente, não cumpriu o horário de trabalho, não compareceu ao serviço com assiduidade e pontualidade, realizou o trabalho que lhe estava atribuído sem qualquer zelo ou diligência, provocou prejuízos graves à empresa, criou conflitos com colegas de trabalho e culposamente faltou a regras de limpeza e salvaguarda da saúde no trabalho, para si, para as suas colegas e alunos da escola e sistematicamente pressiona e coage as gerentes, fazendo ameaças caso as suas vontades não sejam cumpridas.*
7. *Desde a sua contratação que se mantiveram as condições de trabalho inicialmente ajustadas, salvo a alteração da categoria profissional e do salário, que subiu.*
8. *A arguida desobedeceu ilegítimamente as instruções dadas pela arguente nomeadamente por:*

- a) *Fazer um horário de trabalho que sabe não ser o seu mas afirmando que é outro;*
 - b) *Com efeito, o horário de trabalho da arguida é das 9h às 13h e das 14h às 18h.*
 - c) *De acordo com as declarações que tem entregado à arguente encontra-se ainda amamentar o seu filho mais novo pelo que continua a gozar de duas horas diárias para esse efeito, o que faz de manhã e de tarde, iniciando o período de trabalho da manhã às 10h e devendo terminar às 17h.*
 - d) *Mas, como se referiu, a arguida decidiu unilateralmente e contra as instruções expressas da arguente que o seu horário de trabalho é 32h30m semanais, ao invés de ser de 40h, saindo invariavelmente antes das 16h.*
 - e) *Contrariando até o descrito no seu recibo de vencimento e o seu salário já que este é calculado por referência a 40h semanais.*
 - f) *Não cumprindo assim o horário de trabalho que está obrigada a praticar, contrariamente às instruções expressas que lhe foram comunicadas pela arguente.*
 - g) *Acabando por, desde setembro de 2015 e até 04 de abril de 2016, dar mais de 10 faltas interpoladas.*
 - h) *A arguida não entregou documentação que lhe foi solicitada em 3 de fevereiro de 2016.*
 - i) *Não assina os recibos de vencimento,*
 - j) *Não informa se tinha conhecimento e se deu consentimento ao facto de ter sido indicada como testemunha em ação judicial movida contra a empresa.*
9. *Faz exigências à empresa sabendo que não tem razão para tal e,*
10. *Tenta pressionar e coagir a empresa a cumprir as suas exigências sob a ameaça de recorrer a “outras instâncias”.*
11. *A arguida demonstrou, desde setembro de 2015, e até antes como supra se referiu, total desinteresse pelo cumprimento das tarefas que lhe*

estão cometidas chegando a informar a arguente que tarefas que lhe estão a atribuir não fazem sentido, sendo que a última vez que o fez foi por mail datado e enviado em 29/03/2016.

12. A arguida esteve cerca de um ano fora da empresa e já antes não tinha cumprido com zelo e dedicação as tarefas que lhe competiam como a gerência constatou quando iniciou funções e se referiu supra.

13. A empresa encontra-se em fase de recuperação de muito tempo de estagnação, sendo necessário trabalho interessado, dedicado, esforçado, profícuo e até de iniciativa dos próprios funcionários, o que não se encontra na falta de interesse total demonstrado pela arguida, tanto no trabalho que lhe é apresentado para realizar como na falta de iniciativa que tem.

14. Salienta-se que todos os funcionários, incluindo a arguida, foram devidamente informados desta realidade pela arguente.

15. O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo que desempenha e do trabalho que lhe está atribuído ficou demonstrado na sua decisão de não comparecer a reuniões com novos clientes, no facto de informar tardiamente da sua ausência ao serviço, ainda que por prestação de assistência a filhos menores, do facto de ter desleixado completamente as relações existentes com a entidade que grande proveito pode trazer à empresa, nomeadamente a ... e pelo facto de nem sequer coordenar o seu trabalho com o da Diretora ... que nem sempre consegue reagendar ou alterar reuniões e contactos com clientes existentes ou potenciais,

16. Está bem visível que o desinteresse da arguida tem causado prejuízos patrimoniais sérios à arguente,

17. Mas mesmo assim, tendo conhecimento do facto de a certificação da DGERT e a manutenção da parceria com o ... serem fundamentais para a empresa, tanto ao nível da imagem e do reconhecimento da importância que a Escola tem, como ao nível financeiro e patrimonial e, apesar de fazer parte das suas obrigações profissionais desenvolver as

atividades necessárias para a manutenção da certificação dos contratos e das parcerias, o facto é que a arguida não desenvolveu qualquer atitude ou atividade para a sua manutenção.

18. A arguida não aceitou sequer assinar um contrato cuja cópia se destinava a ser entregue ao novo pedido de certificação/projeto da DGERT que foi necessário organizar e apresentar (sendo um dos requisitos obrigatórios a junção do contrato de trabalho).

19. Ou melhor, recusou-se a assinar um contrato de trabalho com a data efetiva da sua entrada ao serviço da empresa mas aceitava assinar um contrato com uma data atual, ou seja, pretendendo obter benefícios que lhe estão vedados e são ilícitos.

20. Até agora, pelo menos desde que regressou da licença de maternidade, a única pretensão da arguida foi a de fazer acusações e exigências descabidas à arguente, que em nada a prejudicou.

21. Nomeadamente reclamando a ida para a escola ..., a utilização de um gabinete que pretende seja seu (e que importaria em mais despesas para a escola pois obrigaria à abertura de um piso sem qualquer necessidade) e a atribuição de funções que alegadamente correspondentes à categoria profissional, em claro desrespeito pelas tarefas atribuídas que se destinam a encontrar mais e bons clientes para a escola.

22. Não percebendo sequer que é mais útil na escola ... do que na escola ..., no Porto.

23. Foi dado conhecimento à arguente pelas funcionárias ..., ... e ..., que a arguida viola sistematicamente uma das mais básicas regras de higiene nomeadamente quando vai à casa de banho da escola ... onde se encontra a trabalhar desde setembro, pelo facto de não usar a escova de limpar a sanita sempre que vai cumprir as suas necessidades fisiológicas de evacuação de fezes, o que faz todos os dias, pelo menos duas vezes por dia.

24. *Salienta-se que a casa de banho em questão é utilizada pelo pessoal ao serviço da arguente, nomeadamente professores, funcionárias administrativas e ainda por alunos.*

25. *E de cada vez que a arguida a utiliza para os fins descritos supra, é necessário que de seguida alguém proceda à limpeza da sanita que fica suja e sem possibilidade de ser utilizada com a mínima garantia de estar a ser vítima de germes.*

26. *O que acontece diariamente, apesar das chamadas de atenção que já lhe foram feitas.*

27. *Aumenta o mal-estar entre os funcionários e colaboradores da escola que com a arguida têm que manter contacto já que sabem que têm que contar com a sua agressividade, coma sua falta de higiene e com a sua conduta.*

28. *Como se constata da descrição anterior efetivamente foram várias as infrações disciplinares praticadas pela arguida,*

Nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima de ordens;*
- b) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações confiadas;*
- c) Violação grave e culposa dos deveres legais de assiduidade, de zelo e diligência, de obediência, de manutenção da segurança e saúde no trabalho,*
- d) Prática de conduta intencionalmente prejudicial e lesiva para a arguente;*
- e) Prática de atitudes desrespeitosas para com os seus colegas de trabalho e para com a gerência.*

29. *Os factos praticados pela arguida são assim objetivamente graves e culposos,*

30. *E consubstanciam a prática de infrações disciplinares de extrema censurabilidade.*

31. Na verdade, os seus comportamentos acima referidos consubstanciam justa causa de despedimento nos termos previstos no artigo 351.º, n.º 1, n.º 2, als. a), c), d), g) e h) e 3 do Código do Trabalho.

32. Violou assim a arguida os deveres de respeito, obediência assiduidade e pontualidade, zelo e diligência, promoção e execução de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e limpeza e manutenção das condições de saúde no local de trabalho.

33. O comportamento da arguida consubstanciou assim a prática das infrações disciplinares atrás referidas, as quais se revestem de especial censurabilidade, atendendo até à sua qualidade de subdiretora, tendo quebrado a relação de confiança indispensável à manutenção do vínculo laborar.

EM CONCLUSÃO:

Os factos acima descritos, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, sendo, em consequência, justa causa de despedimento nos termos previstos, nomeadamente, pelas já referidas als. a), c), d), g) e h) 351.º, do n.º 2 do Código do Trabalho.

Despedimento esse que é intenção da arguente efetivar, já que,

Por causa só a V. Exa. imputável, com o seu descrito comportamento, tornou impossível a subsistência do seu contrato de trabalho.

Regista-se ainda, para os devidos efeitos, que não consta, nem do facto V. Exa. deu conhecimento, que seja ou haja sido membro ou candidato de qualquer órgão de representação.

Nestes termos,

A partir da receção da presente Nota de Culpa, poderá apresentar, querendo, a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias úteis,

Bem como,

A partir da receção da presente Nota de Culpa V. Exa. fica suspensa nos termos da lei laboral.”

- 1.4. Em 21.04.2016, a trabalhadora veio apresentar a sua resposta à nota de culpa, referindo:

“RESPOSTA À NOTA DE CULPA

1. Tive uma gravidez de risco, que me impediu de trabalhar; fui mãe e estive ausente do trabalho durante o período da licença por maternidade; retomei o trabalho em 07 de setembro de 2015; continuei e continuo a amamentar o meu Filho; tenho trabalhado menos duas horas por dia (uma no início, outra no fim da jornada de trabalho), em relação ao horário que praticava antes da gravidez (32H30 por semana); tenho faltado uma vez ou outra, com justificação médica, por assistência inadiável ao meu filho...

2. Estas limitações à anterior disponibilidade para o trabalho, são causa próxima da nota de culpa, da suspensão de funções e da grave ameaça de perder o trabalho e, por isso, o salário de que vivo, a minha realização profissional e o desconforto e estigma do desemprego. Isto vem na sequência da situação de pressão e de discriminação, que me foi criada na Empresa, para me obrigar a deixar o trabalho, o que aliás, foi diretamente tentado na altura do meu regresso, após o parto (v.infra).

3. É uma violência dolorosa; uma ofensa à minha dignidade de mãe, de trabalhadora, de cidadã. Causa-me tristeza, indignação, revolta. Ainda mais, por vir de quem vem!

4. A esta causa persecutória (a maternidade e a assistência materno-infantil) acresce uma outra que provém do grave conflito entre as atuais gerentes da ... e a ex-Diretora e Gerente, ..., que é minha Mãe. Por causa deste conflito corre ação judicial entre a minha Mãe e a Escola. Posso entender desconforto que daí resulte para a atual Gerência e Direção, mas, como trabalhadora da Escola, nada tenho a ver com o conflito e não posso ser perseguida por isso.

5. Pelo exposto, a nota de culpa e a suspensão de funções são um absurdo e ofendem a minha honra e dignidade de trabalhadora, de mãe

e de cidadã. Tanto mais que bem conhecem a minha ligação pessoal, dedicada e empenhada no ..., desde que os meus serviços profissionais foram contratados, ainda em vida ativa do seu saudoso criador, dono e único gerentes, enquanto pôde, ...

6. Aliás, e como também sabem as atuais gerentes, que são filhas dele, já antes de eu ser contratada como trabalhadora, colaborava com o ..., com o seu referido gerente ..., e vários dos seus trabalhadores, alguns dos quais ainda se mantêm ao serviço e bem podem testemunhar.

7. É, por isso, que repito, tudo muito estranho, inconcebível, absurdo.

8. A minha situação profissional no ..., antes da baixa por gravidez de risco e da licença de maternidade, caracterizava-se, como é sabido, assim:

a. tinha a função de Subdiretora;

b. praticava o horário de 32h30 por semana;

c. prestava apoio direto à Diretora Geral;

d. cuidava da elaboração e implementação do Business Plan, de gestão de clientes (empresas, escolas, faculdades), que previamente eram contactos pelos serviços de apoio (administrativos), da Area Coordinator para Portugal de ...; da formação e da certificação de DGERT;

e. superintendia e transmitia instruções ao pessoal administrativo e auxiliar;

f. participava em reuniões com alunos e encarregados de educação, sempre que tal se justificava e lhe era solicitado;

g. trabalhava diretamente com professores, transmitindo-lhes instruções (sem interferir na autonomia pedagógica), agilizando processos e procedimentos com vista à melhoria contínua da formação do ...;

h. tinha acesso a todo o sistema informático interno;

i. dispunha de computador dotado dos programas e ferramentas em uso comum na Escola;

j. dispunha de gabinete próprio e exclusivo;

k. tinha, desde o início, como local de trabalho a sede na Avenida ...;

1. recebia as retribuições pontualmente, na mesma data em que estas eram pagas aos restantes trabalhadores.

9. Nas vésperas de regressar ao trabalho, após a licença de maternidade, fui chamada e confrontada com a pretensão do ... extinguir o meu contrato de trabalho, sendo que as condições propostas eram de todo inaceitáveis, pelo que, apesar das insistências que me foram feitas, optei por não dar o meu acordo, evitando ficar no desemprego (ainda mais, tendo dois filhos de tenra idade).

10. O meu calvário começou com o regresso ao trabalho, em setembro de 2015, prolongou-se até ao presente e agora atingiu o cúmulo da nota de culpa:

a. foi-me retirado o meu gabinete;

b. fui afastada para as instalações da ..., onde nunca antes tinha sido o meu local de trabalho;

c. não me foi atribuído um sítio ou posto de trabalho concreto e definido; nem sequer dispunha ou disponho de espaço exclusivo, uma gaveta que seja, para colocar os materiais usados no trabalho diário, ou outros instrumentos, que tinha de deixar amontoados dentro de uma saca oriunda de uma sessão de esclarecimento externa, saca que, ao fim de cada dia de trabalho deixava na secretaria; o mesmo sucedia com o computador portátil, que também foi utilizado por outras pessoas de serviço; assim, tinha de andar de um sítio para o outro com as minhas coisas pessoais e o computador e, por vezes, até tive de mudar de sala durante a própria jornada de trabalho, quando aquela em que me encontrava era usada para outra função...;

d. inicialmente, nem computador me foi disponibilizado (chegando a gerência a utilizar o meu email pessoal para me transmitir ordens);

e. inicialmente, as instruções por e-mail chegaram a ser transmitidas para o meu endereço eletrónico pessoal;

f. outras instruções eram-me transmitidas através das trabalhadoras administrativas da Escola;

- g. quando me foi entregue um computador, fiquei privada do acesso normal ao sistema informático interno; fiquei privada do Office (que existia e existe para todos os administrativos) e, por isso, sem Outlook e PowerPoint; apenas dispus de uma versão Starter do Word e do Excel (que não dispõem de todas as funcionalidades);*
- h. foram-me retiradas todas as competências de Subdiretora;*
- i. estava claramente subocupada e discriminada do relacionamento normal com o pessoal administrativo ou a nível hiererárquico superior;*
- j. apresentei resultados do meu trabalho e fiquei a aguardar o feedback, normalmente em vão, sem respostas a solicitações concretas;*
- k. foi tomada uma deliberação, dada a conhecer por e-mail, em que passaria a receber as retribuições só no dia oito do mês seguinte, sendo que o mail referia que este atraso nos pagamentos era a nível de direção, atingindo-me, como Subdiretora;*
- l. era a única que não tinha as chaves das instalações para entrar e sair da Escola...;*
- m. a Escola deixou de me fornecer o telemóvel que me era fornecido, de que dispunha, sem custos para mim, até à baixa por gravidez de risco.*
- 11. Nunca, antes, fui objeto de procedimento ou sanção disciplinar; sou licenciada em Gestão pela faculdade de Economia do Porto; antes de ser admitida no ... exerci funções de gestora de projetos, depois de gestora de qualidade e marketing em empresa de referência; exerci atividade de consultoria e de formação, como trabalhadora independente; trabalhei nos EUA, ao abrigo do programa "...”...*
- 12. Em 2014, estando ao serviço do ..., recebi uma proposta de trabalho mais vantajosa para a minha realização profissional; confrontada a Escola com a minha saída para esse novo trabalho e não podendo cobrir a retribuição que me era garantida, propôs-me a redução do meu horário semanal para as 32h30, aumentando-me tão só 100,00€ na retribuição; perante esta proposta da Escola e, embora com prejuízo para mim, recusei o novo trabalho que me era proposto, tendo sido fator importante*

da recusa a limitação do meu horário a 32h30 semanais (até porque me permitira realizar novos trabalhos como trabalhadora independente).

13. Não perdi qualidade, nem capacidade de trabalho; tão pouco esmoreceu o meu brio profissional, empenho e dedicação.

14. As acusações da nota de culpa são falsas e não têm qualquer sentido.

15. A reposição da verdade não pode dispensar o referido contexto relacionado com a minha maternidade e a assistência materno-infantil, bem como com o grave conflito entre a minha Mãe, o ... e a atual gerência da Escola.

16. Por isso, se vão requerer as provas relacionadas com tal factualidade.

17. Nos últimos tempos, e apesar da situação de humilhação e discriminação a que estava submetida, fui repetida civilizadamente pedindo que os meus direitos fossem salvaguardados, designadamente os relacionados com as minhas funções, com o meu posicionamento hierárquico, com o meu local de trabalho e com a regularidade do pagamento de retribuições.

Face ao exposto, o processo disciplinar deve ser arquivado sem qualquer cinsequência disciplinar e deve ser retomada a normalidade das relações de trabalho.

Peço deferimento.

Para descoberta da verdade e comprovar os factos invocados nesta minha resposta à nota de culpa:

A- Requeiro a junção ao processo disciplinar de:

1. Todas as justificações das minhas ausências relacionadas com a gravidez de risco, com a licença de maternidade e com as faltas relacionadas com a assistência materno-infantil.

2. Todos os comprovativos relacionados com o facto de ter continuado e ainda estar a amamentar;

3. *Folha informativa do meu currículo, qualificações académicas e profissionais, funções exercidas, retribuições e passado disciplinar na escola;*

4. *Todas as comunicações escritas, incluindo as que foram trocadas por correio eletrónico, recebidas e enviadas pela Escola, desde o regresso ao trabalho, após a licença de maternidade.*

5. *Entre as comunicações acabadas de referir, importa incluir e destacar as que se referem aos factos invocados no artigo 17, bem como as comunicações relacionadas com a pretensão da Escola em fazer cessar o meu contrato de trabalho no fim da licença de maternidade.*

6. *Os articulados apresentados pela Autora e pela Ré na ação judicial acima referida e que opõe ... e o ...*

B – Requer a inquirição das seguintes testemunhas:

1. *..., ..., ..., ..., ..., todas ao serviço da Escola, as quais devem ser ouvidas aos factos que indicarei por comunicação em separado.*

2. *..., ..., ..., que apresentarei oportunamente, indicando também os factos na mesma comunicação.”*

1.5. Mediante carta registada com aviso de receção a trabalhadora foi notificada de que a inquirição da data, da hora e do local da inquirição das testemunhas indicadas na Resposta à Nota de Culpa.

1.6. Em 12.05.2016, de acordo com mensagem de correio eletrónico, junta ao processo, a mandatária da entidade empregadora esclareceu a trabalhadora arguida de que o escritório seria o local da inquirição, bem como alertou para o facto de, até àquela data, não terem sido comunicados os factos aos quais as testemunhas iriam ser indicadas a depor.

1.7. A trabalhadora respondeu através de mensagem de correio eletrónico à mandatária da empresa em 13.05.2016, insistindo para que as

testemunhas que trabalham na escola fossem ouvidas na própria empresa, solicitando que uma das testemunhas fosse ouvida numa hora diferente da apresentada, bem como indicando os factos sobre os quais caberia ouvir cada testemunha.

1.8. A 16.05.2016 foram ouvidas pela instrutora do processo e mandatária da entidade empregadora as seguintes testemunhas: ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...

1.9. Em 08.06.2016 foi elaborado o parecer da instrutora no âmbito do processo disciplinar, nos termos que a seguir se transcrevem:

“I- OBJETO

1. No dia 5 de abril de 2016 foi instaurado processo disciplinar contra a trabalhadora, aqui Arguida, ..., o qual se iniciou com a Nota de Culpa.

2. Foi enviada a notificação à trabalhadora-arguida da nota de culpa pela Empresa, na mesma data.

3. O conteúdo na nota de culpa é, em suma, o seguinte:

a. A trabalhadora-arguida foi contratada pela entidade patronal em 2010 para ao seu serviço, sob as suas ordens e direção, realizar as tarefas relacionadas e necessárias na área de marketing.

b. Após a entrada em funções de nova gerência, em dezembro de 2014, a entidade patronal constatou que a trabalhadora-arguida não desempenhava com o zelo e cuidado exigível as funções para que foi contratada.

c. No entanto, atendendo a que a trabalhadora-arguida estava grávida a entidade patronal entendeu que o melhor seria aguardar o seu regresso após a licença de maternidade, na expectativa de que isso fosse solução para a má prestação da trabalhadora-arguida relativamente ao seu trabalho, mau relacionamento com colegas e entidade patronal.

d. Mas na realidade apesar de lhe terem sido concedidas todas as possibilidades para reverter as consequências do seu desleixo e incumprimento dos seus deveres como trabalhadora, o facto é que a trabalhadora-arguida não colaborou e,

e. Desobedeceu às ordens da arguente, não cumpriu o horário de trabalho, não compareceu ao serviço com assiduidade e pontualidade, bem como não realizou o trabalho que lhe estava atribuído com zelo ou diligência, criou conflitos sistematicamente com colegas de trabalho e culposamente violou regras de limpeza e salvaguarda da higiene e saúde no trabalho, para si, para as suas colegas e alunos da escola e sistematicamente pressionou e coagiu as gerentes, fazendo ameaças caso as suas vontades não fossem cumpridas.

f. Por tudo o que foi descrito supra provocou prejuízos graves à empresa,

g. Constatando-se assim que a trabalhadora-arguida incumpriu deliberada e conscientemente alguns dos deveres adstritos ao trabalhador, previstos no art.º 128.º do Código do Trabalho, o que, conseqüentemente, constitui justa causa de despedimento nos termos do art.º 351.º do mesmo diploma.

4. No dia 13 de abril de 2016 a trabalhadora-arguida procedeu à consulta do processo disciplinar contra si instaurado.

5. E no dia 21 de abril de 2016 respondeu à Nota de Culpa.

6. Na sua resposta, a trabalhadora-arguida em nada contraria os factos que lhe foram imputados e que constituem justa causa de despedimento, porquanto se limita a fazer uma exposição das funções que exerceu na Empresa, durante o tempo de vigência do contrato de trabalho e acusações à entidade patronal, misturando inclusivamente assuntos que em nada estão relacionados com o (s) motivo (s) porque foi instaurado contra si o presente processo disciplinar.

7. Nomeadamente, a trabalhadora-arguida refere que a entidade patronal mistura a ação que a sua mãe, antiga gerente e sócia propôs

contra a sociedade quando isso não corresponde em nada à verdade e foi a própria trabalhadora-arguida que se dispôs a ser testemunha nesse processo, indicada pela sua mãe, antiga gerente, sem ter dado conhecimento à sua entidade patronal desse facto e sem que, apesar de lhe ter sido perguntado várias vezes se tinha conhecimento e se tinha dado consentimento para a sua indicação nessa qualidade, nada tenha respondido sequer.

8. Salienta-se que só se faz referência a este facto atendendo a que foi a própria trabalhadora-arguida quem fez referência à existência de ação em curso entre a sua mãe e a sua entidade patronal, pois este assunto não foi motivo para a instauração do presente processo disciplinar.

9. Na Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora-arguida requereu a junção de documentos e também como diligência probatória a inquirição das testemunhas por si indicadas, não tendo, nesse momento, indicado os factos sobre os quais cada uma delas deveria ser inquirida.

10. Tanto que, para o efeito, foi necessário que a Instrutora do Processo Disciplinar contactasse a trabalhadora-arguida, no sentido de esta indicar os factos a que cada testemunha deveria ser inquirida, e

11. Só depois desse contacto, da iniciativa da Instrutora, é que a trabalhadora-arguida indicou os factos sobre os quais cada uma das testemunhas deveria ser inquirida.

12. No dia marcado — 16 de maio de 2016 — pelas 10.30h iniciou-se a inquirição das testemunhas, sempre na presença da trabalhadora-arguida como para tal foi convidada e pretendeu assistir.

13. As testemunhas depuseram sempre de forma isenta, objetiva e cordial sobre tudo o que lhes foi perguntado, com exceção da testemunha ... que, além de ter comparecido com um papel que indicava os factos sobre os quais foi indicada para responder, dizendo que sabia que eram aqueles os factos a que devia ser questionada e que não responderia a outras perguntas sobre outros assuntos, dirigindo-se à Instrutora de forma arrogante e agressiva.

14. *Este facto reveste particular importância desde logo porque demonstra que a trabalhadora-arguida deu conhecimento dos factos sobre os quais pretendia que a testemunha depusesse dando-lhe a possibilidade de se preparar antes da inquirição.*

15. *Por outro lado, a testemunha depôs de forma absolutamente parcial e nada isenta, obviamente condicionando negativamente a consideração a tomar quanto ao seu depoimento.*

16. *De qualquer forma e quanto às restantes testemunhas inquiridas pode considerar-se que o seu depoimento foi na sua generalidade isento, objetivo e imparcial.*

17. *Das testemunhas indicadas e à hora e dia designados para o efeito apenas não compareceram três; no entanto, a Instrutora dispôs-se a ouvi-las da parte da tarde nesse mesmo dia, sendo que dessas três, apenas uma se dirigiu ao local onde decorreu a inquirição e foi ouvida.*

18. *As testemunhas foram inquiridas sobre a matéria de todos os factos que a trabalhadora-arguida indicou e requereu.*

19. *Na sua resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora-arguida não contradiz os factos que lhe foram imputados.*

20. *O que significa que a trabalhadora-arguida não se defendeu nem sequer contrariou as imputações que lhe foram feitas na Nota de Culpa.*

21. *No entanto, nos depoimentos das testemunhas verificaram-se algumas contradições, nomeadamente nos de:*

a. ..., ... e ..., *quanto à matéria do facto 8E (transmissão de instruções da trabalhadora-arguida ao pessoal administrativo e auxiliar): enquanto que a testemunha ... disse que antes da baixa e da licença de maternidade da trabalhadora-arguida tinha conhecimento de que esta dava ordens e instruções ao pessoal administrativo, a testemunha ... disse que em matérias que se relacionassem com clientes não sabe se isso se verificava e a testemunha ... disse que em relação aos outros nunca se tinha apercebido, mas que a si nunca deu ordens ou instruções;*

b. ..., ... e ..., quanto à matéria do facto 8F (participação da trabalhadora-arguida em reuniões com alunos e encarregados de educação): as duas primeiras dizem que a trabalhadora-arguida não estava presente nas reuniões que se realizaram, foram professores que estiveram presentes, enquanto a D. ... disse que a trabalhadora-arguida chegou a participar em algumas.

Acrescentaram que estas reuniões não eram frequentes.

c. ..., ... e ..., quanto à matéria do facto 8H (acesso da trabalhadora-arguida a todo o sistema informático): enquanto que as duas primeiras testemunhas dizem que a trabalhadora-arguida tinha acesso a todo o sistema informático, a última diz que não sabe se isso se verificava.

d. ... e ..., quanto à matéria do facto 8J: (sobre se a trabalhadora-arguida dispunha de gabinete próprio e exclusivo): a testemunha ... disse que sim, mas a testemunha ... disse que a trabalhadora-arguida apenas teve gabinete próprio a partir da saída da professora de espanhol.

Ressalva-se que todos estes factos se reportam ao período antes da baixa médica por gravidez de risco e licença de maternidade.

Vejamos, agora, no que respeita ao período após o regresso da trabalhadora-arguida ao trabalho após a licença de maternidade - não havendo contradição entre depoimentos as testemunhas ou justificaram ou negaram o que foi indicado como verdade na resposta à Nota de Culpa, nomeadamente quanto ao facto de:

e. A trabalhadora-arguida não ter gabinete próprio (matéria do facto 10C, sobre o qual foram inquiridas ..., ... e ...); todas as testemunhas disseram que de facto a trabalhadora-arguida não tem gabinete próprio, mas isso deve-se ao facto de na escola ... não existirem gabinetes; só existirem salas. A trabalhadora-arguida está numa dessas salas a trabalhar.

Quanto ao facto de não dispor de um local para colocar os seus pertences apenas não os coloca no sítio onde todos os restantes

funcionários colocam, porque não quer, uma vez que esse espaço está também à sua disposição.

f. As trabalhadoras administrativas da empresa darem instruções à trabalhadora-arguida (matéria do facto 10F, sobre o qual foram inquiridas

... e ...): ambas as testemunhas — trabalhadoras administrativas — disseram nunca terem transmitido quaisquer instruções à trabalhadora-arguida; a testemunha ... ressaltou que lhe transmitiu um pedido da Direção da Escola, uma única vez mas que nunca lhe deu ordens ou instruções.

g. Existirem discriminações no relacionamento com o pessoal administrativo e de nível hierárquico superior (matéria do facto 10I, sobre o qual foram inquiridas ... e ...): ambas as testemunhas negaram a existência de tais discriminações.

h. Não ter as chaves das instalações (matéria do facto 10L, sobre o qual foram inquiridas ... e ...): ambas as teste munha disseram que a trabalhadora-arguida possuía as chaves, podendo entrar e sair das instalações através da utilização das mesmas.

II — ENQUADRAMENTO JURÍDICO

22. A trabalhadora-arguida vem acusada da prática de comportamentos que consubstanciam justa causa de despedimento, à luz do disposto no art.º 351.º, n.ºs 1, 2, als, a), c), d), g) e h) e 3 do Código do Trabalho.

23. Assim, com o seu comportamento incorreu na prática de infrações disciplinares, uma vez que violou alguns dos deveres aos quais os trabalhadores se encontram obrigados em virtude da relação laboral, nomeadamente os de respeito, obediência, assiduidade e pontualidade, zelo e diligência, promoção e execução de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e limpeza e manutenção das condições de higiene e saúde no local de trabalho.

24. Ora, a trabalhadora-arguida sabia perfeitamente que os comportamentos tidos não lhe eram permitidos, mas não se absteve de

os adotar, violando, assim, o disposto no art.º 128.º, n.º 1, als, a), b), c), h) e i) e n.º 2 do Código do Trabalho, relativos aos deveres do trabalhador.

25. Agiu, pois, livre e conscientemente, com perfeito conhecimento de que estava a cometer graves infrações disciplinares, que punham em causa a especial relação de confiança que preside ao vínculo laboral e a lesar seriamente os interesses da empresa.

26. Pela impossibilidade de manutenção e subsistência da relação laboral, decidiu a entidade empregadora instaurar processo disciplinar contra a trabalhadora arguida,

27. Tendo sido cumprido todo o formalismo legal relativo ao mesmo, desde logo com a comunicação por escrito à trabalhadora, da intenção de proceder ao seu despedimento, na qual se juntou nota de culpa com a descrição circunstanciada e detalhada dos factos que lhe são imputados e lhe servem de fundamento, de acordo com o preceituado no art.º 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho, na qual se procedeu e comunicou a sua suspensão, nos termos do disposto no art.º 354.º do mesmo diploma.

28. Tempestivamente foi dada, por parte da trabalhadora-arguida, resposta à Nota de Culpa, nos termos e para os efeitos do art.º 355.º do Código do Trabalho, e na qual foram requeridas como diligências probatórias a junção de documentos ao processo e a inquirição das testemunhas por si indicadas.

29. Passou-se, desta feita, à fase de instrução, nos termos do disposto art.º 356.º do Código do Trabalho, tendo-se comunicado à trabalhadora-arguida a data, hora e local para a realização da inquirição das testemunhas por si indicadas, não se tendo inquirido duas testemunhas, já que estas não compareceram nem à hora designada para o efeito, nem mais tarde, mesmo depois de a instrutora se ter disponibilizado a ouvi-las no dia designado mas a outra hora e desse facto ter dado conhecimento à trabalhadora-arguida.

30. *Devendo a trabalhadora-arguida assegurar a comparência das testemunhas indicadas, conforme dispõe o n.º 4 do art.º 356.º do Código do Trabalho, esta não o fez relativamente às testemunhas que não compareceram, ... e ...*

31. *Salienta-se ainda que a propósito da inquirição das testemunhas a trabalhadora-arguida mesmo sabendo que deveria assegurar a comparência das testemunhas por si indicadas, pretendia que fosse a entidade patronal a comunicar-lhes e até a ordenar-lhes que fossem prestar o seu depoimento, tendo insistido por várias vezes com a entidade patronal, no intuito de atingir esse objetivo.*

32. *E só depois de a Instrutora lhe ter demonstrado que era sua a responsabilidade de apresentar as testemunhas é que a trabalhadora-arguida desistiu desse propósito.*

33. *Considerando que a trabalhadora-arguida alega estar a amamentar o filho mais novo, vai requerer-se à CITE a emissão de parecer prévio, nos termos do disposto nos arts.º 63.º e 381.º, d) do Código do Trabalho e do art.º 32, b) do DL 76/2012, de 26 de março.*

34. *Nessa carta enviada à CITE, expõem-se sumária e fundamentadamente os factos que servem de fundamento ao despedimento por justa causa da trabalhadora-arguida e junta-se toda a documentação do processo disciplinar.*

35. *Na Empresa não existe Comissão de Trabalhadores nem a trabalhadora-arguida é representante sindical, pelo que não haverá que dar cumprimento aos formalismos do art.º 356.º, n.º 5 do Código do Trabalho.*

III — CONCLUSÕES:

a) *Analizados todos os factos constantes quer da nota de culpa, quer da resposta à nota de culpa verifica-se que:*

b) *Entre a nota de culpa e a resposta há uma incongruência de factualidade, porquanto a primeira se reporta à descrição de comportamentos abusivos e desrespeitosos que têm vindo a existir por*

parte da trabalhadora-arguida e a segunda, que deveria consistir numa defesa aos factos que lhe haviam sido imputados na nota de culpa, não mais incluiu do que uma descrição de funções exercidas ao longo do tempo que durou o contrato de trabalho com, ainda, algumas conclusões retiradas pela trabalhadora-arguida que em nada contrariam o que descreve a nota de culpa.

c) Porque em nada está relacionada a resposta à nota de culpa com a nota de culpa em si, como também as diligências probatórias requeridas e efetuadas não fizeram prova de que a trabalhadora-arguida não praticou os factos que lhe foram imputados na nota de culpa.

d) Constatou-se que a trabalhadora-arguida informou uma das testemunhas, a sua mãe e antiga sócia-gerente da entidade patronal da matéria a que a indicou a depor já que esta trazia um papel com esse apontamento tendo, inclusivamente referido que a mais nenhuma pergunta responderia, se não àquelas de que havia sido informada que teria de responder.

e) Também se verificou alguma contradição entre alguns dos depoimentos, nomeadamente quanto ao facto de o gabinete onde a trabalhadora-arguida trabalhava antes da baixa por gravidez de risco e licença de maternidade ser próprio e exclusivo ou não.

f) Além disso, algumas das testemunhas negaram os factos descritos na resposta à nota de culpa e sobre os quais foi requerida inquirição, nomeadamente que as funcionárias administrativas dessem ordens e instruções à trabalhadora-arguida.

36. Não obstante, a inquirição das testemunhas em nada provou que os comportamentos imputados à trabalhadora não existiram.

37. Quanto aos documentos de que a trabalhadora-arguida requereu a junção ao processo, todos foram juntos à exceção do solicitado no 3, nomeadamente os recibos de vencimento atendendo a que a trabalhadora tem cópia dos seus recibos de vencimento não se vislumbrando sequer a utilidade da sua junção nos presentes autos, o

passado disciplinar, que não existe e o solicitado no n.º 6 do item A (requerimento de prova), nomeadamente, porquanto os mesmos, sendo de terceiros e não estando em nada relacionados com o presente processo, não têm que ser juntos ao mesmo.

38. Nesta conformidade, considera-se que não foi feita prova em contrário dos factos imputados à trabalhadora-arguida.

39. Aliás, foi devidamente provada toda a matéria alegada na acusação constante na Nota de Culpa, não tendo a trabalhadora-arguida logrado fazer a contraprova que lhe era exigida.

40. Tais factos implicam a impossibilidade de manutenção e subsistência da relação laboral por comportamento culposo e abusivo da trabalhadora-arguida e constituem justa causa de despedimento, por violação de várias deveres da trabalhadora, conforme supra se indicou.

41. A Nota de Culpa foi enviada no prazo legalmente exigido.

42. Assim, conclui-se com rigor e objetividade sobre a existência de justa causa, porquanto foi feita prova bastante dos comportamentos abusivos e desrespeitosos da trabalhadora-arguida, sendo assim favorável ao despedimento da trabalhadora.

É propósito da entidade patronal despedir a trabalhadora-arguida, com justa causa mas, de acordo com as declarações que entregou à sua entidade patronal esta continua a amamentar o seu filho mais novo, pelo que nos termos do disposto no artigo 63.º, n.ºs 1, 2 e 3, al. a) do código de Trabalho, deve requerer-se a emissão de Parecer junto do CITE e para esse efeito se remete cópia do Processo disciplinar.”

- 1.10.** Do processo remetido à CITE constam: nota de culpa, resposta à nota de culpa, autos de inquirição, parecer da instrutora do processo disciplinar, bem como são junto todos os documentos constantes do processo disciplinar.

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.** A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes
- 2.6.** Em conformidade com a norma comunitária, e com a Constituição da República Portuguesa 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”.

- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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 no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Nestes termos, 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.

- 2.12.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora lactante, 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.
- 2.13.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos¹. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.14.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.15.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o/a trabalhador/a e os/as seus/suas companheiros/as e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

¹ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 2.16.** Assim, nestes termos, a acusação imputada deve estar circunstanciada, em termos concretos e não genéricos, de modo a permitir ao/à trabalhador/a saber a que concreta situação se reporta a entidade empregadora, pois, de outra forma, o exercício do direito à defesa pode ser colocado em crise.
- 2.17.** Ora, no caso em apreço verifica-se que, nesta parte, não estão concretamente identificados quaisquer factos concretos alegadamente praticados pela trabalhadora.
- 2.18.** Com efeito, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada de ter desobedecido às ordens da empresa, não ter cumprido o horário de trabalho, não ter comparecido ao serviço com assiduidade e pontualidade, ter realizado o trabalho que lhe estava atribuído sem qualquer zelo ou diligência, ter provocado prejuízos graves à empresa, ter criado conflitos com colegas de trabalho, culposamente, ter faltado a regras de limpeza e salvaguarda da saúde no trabalho e coagir as gerentes com ameaças, caso as suas vontades não sejam cumpridas.
- 2.19.** Mais entende a entidade empregadora que os factos praticados pela trabalhadora arguida são objetivamente graves e culposos, consubstanciando infrações disciplinares de extrema censura.
- 2.20.** Concluindo a entidade empregadora, conforme referido na nota de culpa, que os comportamentos da trabalhadora constituem justa causa de despedimento, nos termos n.º 1, n.º 2 alíneas a), c), d), g) e h) e n.º 3, todos do artigo 351.º do Código do Trabalho. Assim, a referida entidade alega que a trabalhadora especialmente protegida violou *“os deveres de respeito, obediência, assiduidade e pontualidade, zelo, diligência, promoção e execução de atos tendentes à melhoria da produtividade da*

empresa e limpeza e manutenção das condições de saúde no local de trabalho.”.

- 2.21.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora descreve a sua situação profissional antes da licença por risco clínico durante a gravidez e da licença de parentalidade e após o regresso ao trabalho em setembro de 2015, referindo que *“as acusações na nota de culpa são falsas e não têm qualquer sentido”.*
- 2.22.** Ainda em sede de resposta à nota de culpa a trabalhadora requer a inquirição de testemunhas, bem como a junção de documentos ao processo disciplinar.
- 2.23.** A trabalhadora é acusada de prestar atividade em horário que não corresponde ao que lhe compete, e de ter decidido unilateralmente praticar um horário de trabalho de 32h30m semanais.
- 2.24.** Na resposta à nota de culpa de 21.04.2016, a trabalhadora defende-se da acusação referida no ponto anterior, ao aludir para o facto em 2014, aquando de uma nova proposta de trabalho, a entidade empregadora Encouter English ter proposto uma redução do horário de trabalho semanal para 32h30m, aumentando a retribuição em € 100. Do processo disciplinar apenas consta uma declaração de concordância de 02.11.2015 relativa aos horários dos/as trabalhadores, não tendo a mesma sido assinada pela trabalhadora ...
- 2.25.** Assim sendo, afigura-se que não resulta comprovado que a trabalhadora esteja obrigada a prestar 40 horas semanais.
- 2.26.** A empresa acusa, ainda, a trabalhadora de ausências que resultam em mais de 10 faltas interpoladas. Sobre o assunto, refira-se que não fica

demonstrado da análise do processo quer o registo das alegadas faltas da trabalhadora (dias e horas), quer a existência de registo de faltas, sendo este um dever do empregador de acordo com a alínea j) do artigo 127.º do Código do Trabalho.

- 2.27.** Na nota de culpa a empresa refere que a trabalhadora não entregou a documentação solicitada a 3 de fevereiro, isto é, declaração da entidade empregadora do pai dos filhos, nos termos da alínea b) do n.º 5 do artigo 49.º do Código do Trabalho.
- 2.28.** Conforme os documentos carreados para o processo, importa referir que de acordo com os *e-mails* trocados entre a trabalhadora e a entidade empregadora, a mesma alega a entrega da referida declaração, em conformidade, a 22 de janeiro de 2016.
- 2.29.** Nestes termos, esclareça-se que para justificação da falta para assistência a filhos/as, ao abrigo da alínea b) do n.º 5 do artigo 49.º do Código do Trabalho, apenas é exigível uma declaração simples de que o/a outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo, pelo que, desta forma a trabalhadora não se encontrava obrigada a entregar qualquer declaração da entidade empregadora do outro progenitor, bastando para o efeito a declaração simples.
- 2.30.** No que se reporta à alegada falta de zelo e diligência de que a trabalhadora vem acusada, nomeadamente, de *“desinteresse repetido pelo cumprimento de obrigações inerentes e do trabalho que lhe está atribuído ficou demonstrado na sua decisão de não comparecer a novos clientes, no facto de informar tardiamente da sua ausência ao serviço, ainda que por prestação de assistência a filhos menores, do facto de ter desleixado completamente as relações existentes com a entidade que grande proveito pode trazer à empresa, nomeadamente à ... e pelo facto*

de nem sequer coordenar o seu trabalho com o da Diretora ... que nem sempre consegue reagendar ou alterar reuniões e contactos com clientes existentes ou potenciais.”

- 2.31.** A este propósito saliente-se que o n.º 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho proíbe prática discriminatória no acesso ao trabalho, formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente, por motivo de faltas para assistência a filhos menores, não esclarecendo a entidade empregadora, face ao disposto na lei, o que pretenderia concretizar ao referir “(...) *informar tardiamente da sua ausência ao serviço, ainda que por prestação de assistência a filhos menores (...)*”.
- 2.32.** Ainda no contexto do ponto 2.30., verifica-se a existência nas fls 460, 461 e 462 do processo disciplinar, de uma troca de mensagens de correio eletrónico entre a trabalhadora ... e a Diretora ..., sendo que a trabalhadora arguida, após interpelação da Diretora, em 11.03.2016, refere que está a dedicar-se “*em exclusivo às tabelas ...*”.
- 2.33.** Atendendo ao exposto e à documentação que constitui o processo, a alegada conduta da trabalhadora e o alegado desinteresse da mesma não são suscetíveis de poderem configurar causa de prejuízos patrimoniais sérios à arguente, pois não resultando prova inequívoca da prática dos factos imputados não poderá haver juízo de censura acrescendo, no caso, que se desconhecem quais os alegados prejuízos.
- 2.34.** Não resulta claro que afirmação da trabalhadora de recorrer a “*outras instâncias*” seja suscetível que consubstanciar a acusação de coação e ameaças. Com efeito, o eventual recurso legítimo e lícito a outras instâncias não seria mais do que a utilização de um direito que é conferido por lei.

- 2.35.** Ainda no âmbito da acusação, da análise da nota de culpa não fica demonstrado como, quando, onde e quais os conflitos que a trabalhadora lactante tenha criado com os/as colegas de trabalho, bem como tenha sido ela a faltar a regras de limpeza e salvaguarda da saúde no trabalho, desde logo pela declaração da trabalhadora ... (fls. 43) ao referir que se deparou com esta situação “*nauseabunda*” quando se dirigiu ao WC e depois de a trabalhadora arguida ter saído do local, não resultando daí que tenha sido a mesma a infringir as referidas regras.
- 2.36.** Importa acrescentar que na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que as acusações que sobre ela impendem são falsas e desprovidas de sentido, pelo que a conclusão da prática das infrações em causa carecem de prova, face à presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.37.** Independentemente da condição de lactante, por força do princípio constitucional da segurança no emprego, o despedimento é a *última 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.
- 2.38.** Face ao que antecede, afigura-se, que não se encontram reunidos e demonstrados os requisitos que justificam a justa causa do despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., em virtude de tal despedimento poder constituir discriminação por motivo de maternidade, uma vez que a entidade empregadora ... não ilidiu a presunção constante do artigo 63.º do Código do Trabalho, nem se encontram reunidos e demonstrados os requisitos da justa causa previstos no artigo 351.º do referido diploma.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.