

## PARECER N.º 414/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 1310 – DG/2016

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 3/8/2016 da entidade ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**1.2.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora por cartas datadas de 9/6/2016 e 28/6/2016, recebidas, respetivamente, em 16/6/2016 e em 30/6/2016, remetendo a nota de culpa, na qual refere o seguinte:

**1.2.1.** *A ..., no âmbito do processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora ..., com intenção de despedimento, vem, em cumprimento do disposto no art.º 411.º n.º 1 do Código do Trabalho, deduzir a presente Nota de Culpa nos termos e com os seguintes Fundamentos:*

**1.2.2.** *A Sociedade dedica-se à atividade de comércio e fornecimento de dispositivos médicos.*

**1.2.3.** *Em 11 de dezembro de 2015, admitiu ao seu serviço a arguida para o serviço interno administrativo e apoio à equipa de vendas, e*

**1.2.4.** *Laborando nas suas instalações, no período compreendido entre as 9 horas e as 13 horas e as 14 horas e as 18 horas,*

- 1.2.5.** *No âmbito destas tarefas, a arguida estava incumbida, do atendimento pessoal e telefónico dos utentes, identificando os utentes e anotando as encomendas que, posteriormente, seriam processadas pelos restantes colegas, ou por si, quando fosse necessário.*
- 1.2.6.** *É verdade que a arguida, passado pouco tempo de ter sido contratada, e apesar das constantes orientações no sentido da correta concretização das suas tarefas de apoio nas vendas, começou a demonstrar alguma falta de motivação, empenho e diligência na execução das tarefas que lhe eram solicitadas, nomeadamente, no atendimento telefónico dos clientes e na parte administrativa de processamento dos pedidos de reembolso dos artigos faturados e fornecidos aos utentes, o que implica uma série de cuidados e burocracias e posterga no tempo o seu recebimento junto da ...*
- 1.2.7.** *Passado pouco tempo de ter sido contratada, ou seja, logo no início do mês de janeiro, vários utentes, clientes habituais, começaram a apresentar queixas junto dos Enfermeiros dos ..., relativamente à ..., porquanto, segundo eles, era impossível ligar para lá, pois, normalmente, ninguém atendia as chamadas e nem retomavam a chamadas, conforme sabiam ser regra da empresa e quando eventualmente atendiam, os doentes referiam que eram mal atendidos, concretamente pela arguida, e que ficavam completamente confusos e baralhados com o discurso desta funcionária.*
- 1.2.8.** *Estas queixas agravaram-se quando, no decurso do mês de março de 2016, os utentes começaram a receber os produtos trocados, ou seja, diferentes dos constantes das receitas emitidas na respetiva Consulta de Estomaterapia e enviadas para a empresa via correio, pelas Enfermeiras/os.*
- 1.2.9.** *Concretamente, no dia 24 de março de 2016, pelas 16:30 horas, a Dra. ..., em representação do utente, ..., seu pai, contactou a empresa reclamando dos*

*produtos enviados para este, uma vez que não correspondiam aos pretendidos e constantes das receitas.*

- 1.2.10.** *Nesse dia e hora, quem atendeu a chamada da Dra. ... foi a arguida ... que tratou a cliente de maneira desrespeitosa e agressiva, chegando mesmo a dizer “Mas você pensa que está a falar com quem? Deve pensar que eu estou para a aturar, não? Olhe, vá chatear outro”.*
- 1.2.11.** *Tal comportamento motivou a intervenção de ..., trabalhadora da empresa, que se encontrava presente e tratou de retirar o telefone das mãos da arguida.*
- 1.2.12.** *Numa tentativa de resolver pacificamente a situação causada pelo comportamento da arguida, a colega ... pediu prontamente desculpas pelo sucedido, no entanto, a Dra. ..., manifestamente perturbada pela maneira como havia sido atendida por ela, que reproduziu, disse: “A sua colega é uma malcriada. Não sabe falar com as pessoas. Se não quer trabalhar que não esteja aí. Vocês deviam dar mais formação aos vossos trabalhadores. Aviso já que vou fazer uma queixa contra essa ... e contra a vossa empresa. É inadmissível este comportamento”, afirmando, assim, que iria fazer queixa contra a arguida ... e a empresa ... e que lhes ia arranjar problemas e iria tratar do assunto de forma a perderem este e outros clientes.*
- 1.2.13.** *A declarante ainda tentou desculpar-se, mas a cliente manteve-se irredutível e terminou a conversa, dizendo: “A minha sogra é a diretora da ... Eu vou arranjar-vos problemas. Eu podia ser uma boa cliente, pois podia enviar-vos mais receitas, mas a partir de agora não trabalho mais com vocês.*
- 1.2.14.** *Já no dia 15 de junho de 2016, pelas 14:30 horas, a colega ... contactou novamente a Dra. ... para tentar resolver a questão que tinha motivado a devolução de um pedido de reembolso relativo a seu pai, o utente ..., mas a mesma manifestou, desde logo, não se encontrar disponível para auxiliar a empresa, devido à maneira como havia sido tratada pela arguida, por entender*

*que esta representava a própria ..., facto este que está a causar um prejuízo à empresa, pois, enquanto a questão levantada pelo ... da ... não for resolvida, a empresa não será reembolsada dos produtos vendidos e não pagos.*

- 1.2.15.** *E, na realidade, constata-se que, desde 24 de março de 2016, que a empresa não vem sendo reembolsada pela ..., que têm colocado sucessivos entraves e extraordinárias exigências ao reembolso dos produtos fornecidos aos utentes dessas áreas, em virtude da queixa referida, encontrando-se a empresa prejudicada em montante considerável.*
- 1.2.16.** *Além disso, motivada pelas más relações que já vinha tendo com esta cliente e à revelia da gerência, a arguida recusou, por várias vezes em fevereiro e março de 2016, vender ao seu pai, o utente ..., produtos da empresa, alegando falsamente que os mesmos se encontravam esgotados, o que, obviamente, causou um prejuízo à empresa.*
- 1.2.17.** *Em 22 de março e em 14 e 29 de abril, a arguida enviou erradamente cintas femininas para alguns utentes do sexo masculino, Sr. ..., Sr. ..., entre outros, causando enormes constrangimentos na vida destes pacientes, agravando até a sua situação clínica, já que ficaram, durante uns dias, sem o material (cintas e sacos de recolha de fezes) receitados e indispensáveis ao seu estado de ostomizado, por um lado, e prejudicando a sua vida ao priva-los dos produtos que efetivamente necessitavam, por outro, que já manifestaram a intenção de não mais adquirir qualquer produto à ...*
- 1.2.18.** *No dia 21 de abril, no período compreendido entra as 09:00 e as 13:00 e as 14:00 e as 18:00 horas, a arguida ... procedeu à emissão de várias faturas que sabia não estarem corretas e necessitarem de ser substituídas para conferirem direito ao reembolso, enviando-as mesmo assim para os respetivos ...*

- 1.2.19.** *A arguida ... tinha perfeita noção de que os reembolsos constituíam quase a totalidade do preço do material fornecido aos utentes e que, esta desconformidade, levaria à recusa do seu pagamento por parte das ... e ... ou, pelo menos, o atrasaria em mais de 60 dias do que o normal e que já é longo, agravando o prejuízo da empresa.*
- 1.2.20.** *Por outro lado, o comportamento desrespeitoso por parte da arguida ... estendia-se também a todos os que com ela contactavam, nomeadamente, colegas de trabalho, clientes e colaboradores.*
- 1.2.21.** *No dia 28 de abril de 2016, pelas 16:00 horas, a arguida ... atendeu uma chamada telefónica da enfermeira ..., uma das principais clientes da empresa, num tom alto e agressivo, faltando-lhe ao respeito, sem qualquer motivo, porquanto, quando questionada acerca da dificuldade da arguida em fornecer o produto receitado ao seu utente ... e com a possibilidade de não ter lido bem a receita, a arguida respondeu, gritando: “Estou cheia de trabalho. Não tenho tempo para isto. Deixe-me em paz”.*
- 1.2.22.** *Perante esta resposta malcriada, a Enfermeira ... respondeu dizendo não admitir que a arguida lhe falasse naqueles modos e tom.*
- 1.2.23.** *A esta reclamação a arguida reagiu, dizendo: “Quem é você? Com quem pensa que está a falar? Não me chateie! Já lhe disse que tenho mais que fazer!” e desligando o telefone na cara da Enfermeira ...*
- 1.2.24.** *Na realidade, quando confrontada (quer pelos clientes, quer pela própria Enfermeira neste dia e hora) com os erros e trocas de material fornecido, a arguida nunca os assumiu ou tentou acalmar os utentes, dando-lhes uma explicação, o que motivou, nos últimos 4 meses inúmeras e permanentes queixas da mesma na consulta da Enfermeira ... relativamente à pessoa da arguida.*

- 1.2.25.** *Aliás, no dia e hora acima referidos, 28 de abril, pelas 16 horas, a arguida tentou junto da Enfermeira ... atribuir as culpas aos próprios utentes, dizendo que eles mentiam quando confrontada com estas queixas das trocas, o que a Enfermeira ... sabia perfeitamente não corresponder à verdade, pois era ela quem tinha o cuidado de conferir devidamente, e sem enganar, as receitas médicas, pelo que qualquer troca ou engano tratava-se de um ato voluntário e consciente da parte da arguida.*
- 1.2.26.** *Por todos estes motivos, repete-se, vários foram os seus utentes, clientes da ... que vinham informando a Enfermeira ... de que iriam deixar de comprar produtos à ..., pelo que, este facto, aliado ao acabado de suceder, levou-a a alertar a ... para a eminência da perda de todos os seus utentes, como clientes, caso esta situação não se alterasse imediatamente.*
- 1.2.27.** *No período compreendido entre 17 de abril e 22 de maio de 2016, a trabalhadora ..., perante a ausência do gerente, foi por ele incumbida de organizar, delegar tarefas e supervisionar o trabalho da arguida ..., sendo que, no entanto, mesmo depois de ter sido por ele expressamente advertida, nunca a arguida ... atendeu à orientação e direção de ..., facto que a obrigou a exceder o seu horário de trabalho normal para executar as tarefas da responsabilidade da arguida, tal como aconteceu no dia 5 de maio.*
- 1.2.28.** *No dia 5 de maio, pelas 15:00 horas, a trabalhadora ..., por se encontrar a realizar outra tarefa, urgente, solicitou à arguida ... auxílio no processamento de vários pedidos de reembolsos, a qual, por sua vez, questionou a autoridade da colega, ignorou a instrução dada e respondeu-lhe em tom de desprezo e indiferença, dizendo: “Porquê eu? Não me podes mandar fazer tudo!! Quem és tu?”*
- 1.2.29.** *No dia seguinte, 6 de maio, no período compreendido entre as 9:00 e as 13:00 horas e as 14:00 e as 18:00 horas, a arguida ..., que se encontrava sozinha no*

*escritório, ignorou injustificadamente, todas as chamadas recebidas pelo telefone da empresa, chamadas urgentes, - tendo mesmo obrigado o departamento jurídico da empresa a entrar em contacto para o telemóvel particular da trabalhadora ..., que se encontrava de férias, a informar o sucedido e a questionar do motivo do não atendimento, bem como da colega ..., irmã do gerente.*

- 1.2.30.** *Ao tomar conhecimento deste facto, a gerência confrontou a arguida que se justificou, alegando impossibilidade momentânea para atender todas as chamadas, o que motivou uma “circular” a relembrar os colaboradores que quando não fosse possível atender todas as chamadas, no momento, logo que possível e no mais curto espaço de tempo todos estavam obrigados a retribuir as chamadas, o que a arguida nunca fez.*
- 1.2.31.** *Já que, no dia 9 de maio seguinte, no mesmo período compreendido entre as 9:00 e as 13:00 e as 14:00 e as 18:00 horas, a arguida ... ignorou novamente as chamadas recebidas pelo telefone da empresa, tratando prontamente de o silenciar sem qualquer justificação e não devolvendo as chamadas, conforme o ordenado.*
- 1.2.32.** *No dia 2 de março, pelas 10:00 horas, nas instalações da empresa, a arguida ... mandou e fez esperar o utente de nome ..., cerca de uma hora, sem qualquer justificação, e sem que mais nenhum cliente estivesse presente para ser atendido, tratando-o de forma exasperada e sem qualquer atenção ou cuidado, apesar de este ter realizado uma compra superior a 400,00€, o que levou a que o cliente manifestasse a intenção de lá não voltar, junto da Enfermeira ...*
- 1.2.33.** *Estes factos só foram apurados após a arguida ter entrado em baixa médica no dia 24 de maio e que terminou em 17 de junho, sem que a mesma tenha regressado para trabalhar até ao passado dia 27 de junho, pelo que se presume a sua prévia intenção de se desvincular (abandono de trabalho), motivada pela*



*plena consciência do descontentamento generalizado relativamente ao seu comportamento doloso.*

- 1.2.34.** *Faltando, assim, injustificadamente entre o dia 20 e o dia 24 de junho.*
- 1.2.35.** *Não obstante, os restantes colegas de trabalho da arguida nunca terem denunciado a colega, a verdade é que a situação tomou-se de tal maneira insustentável que se viram obrigados a fazer queixa à empresa em 17 de junho de 2016.*
- 1.2.36.** *A forma como a arguida agiu, enquanto trabalhadora da empresa, levou não só a uma grave deterioração do ambiente de trabalho na empresa, bem como à perda de clientes e aumento de prejuízos decorrentes da deficiente execução (e mesmo falta dela) das suas tarefas.*
- 1.2.37.** *O comportamento grave, culposos, persistente e danoso da arguida ... é intolerável e torna imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a empresa e com os restantes colegas e colaboradores.*
- 1.2.38.** *A conduta de ... é violadora do disposto no artigo 128.º do Código de Trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do artigo 351.º do mesmo código.*
- 1.2.39.** *Com as condutas acima descritas a arguida vem prejudicando gravemente todo o ambiente de trabalho, já que a todos perturba e prejudica no seu desempenho profissional, gerando um mal-estar e um receio generalizado no seio dos trabalhadores, que diariamente assistiam a esses telefonemas que, invariavelmente, terminavam em gritos e faltas de educação, para com clientes e colaboradores, bem como, às sistemáticas recusas em fazer o seu trabalho de forma desrespeitosa.*



- 1.2.40.** *Revelando ainda total desprezo pelas mais elementares regras de convivência e respeito pelos colegas de trabalho destinadas a manter a produtividade normal da Empresa, não sendo possível contemporizar com tais atitudes e procedimentos, até pelos prejuízos que tais vêm acarretando e pelo perigo de estes se alastrarem aos restantes colegas de trabalho.*
- 1.2.41.** *E a falta de atendimento ou do cuidado atendimento e apoio aos clientes, invariavelmente, pessoas fragilizadas pela doença e pela idade avançada, o que implicava uma atenção redobrada por parte da arguida, que os problemas resultantes do seu comportamento doloso e irresponsável especialmente exigiam, originaram um descontentamento grave e generalizado por parte dos mesmos.*
- 1.2.42.** *Que logo no início do ano de 2016, ou seja, após 15 dias da sua contratação, passaram a participar dos factos e a apresentar queixas junto das Enfermeiras nos vários ... e ... do país, denegrindo a imagem da empresa que se encontra, apurou-se agora, substancialmente afetada, prejudicando-a na sua faturação, porquanto, para além da perda de clientes, tendo vindo a ver recusados vários pedidos de reembolso de material já fornecido e faturado, por estarem mal preenchidos, mal endereçados e mal instruídos, quer por outros motivos que sistematicamente vêm sendo apresentados, fruto do comportamento da arguida que originou uma queixa de um utente nesse sentido, junto da ...*
- 1.2.43.** *Encontrando-se, assim, repete-se, a imagem comercial da arguente, substancialmente afetada, constata-se agora que só poderá recuperar muitos desses clientes caso a arguida não seja sua funcionária, conforme alguns já fizeram saber à arguente.*
- 1.2.44.** *Verifica-se assim que a arguida com o seu comportamento:*
- *Desrespeitou e não tratou com urbanidade e probidade quer os seus colegas de trabalho, quer os clientes, quer os restantes colaboradores da Empresa;*

- Não compareceu ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
  - Não realizou o seu trabalho com zelo e diligência;
  - Não cumpriu instruções do empregador;
  - Não guardou lealdade ao empregador;
  - Não velou pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho;
  - Não executou atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa,
- Violando, entre outros, os deveres previstos nas alíneas a), b), c), e), f) e h) do art.º 128.º do Código do Trabalho.

**1.2.45.** Analogamente, com tal comportamento:

- Desobedeceu a instruções dadas por responsável hierarquicamente superior;
  - Provocou repetidamente conflitos com outros trabalhadores da Empresa;
  - Manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício da sua função;
  - Apresenta reduções anormais de produtividade;
  - Lesou interesses patrimoniais sérios da Empresa;
  - Faltou injustificadamente durante 5 dias com manifesto propósito de não voltar.
- Assumindo uma conduta que, pela sua gravidade e consequência, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351.º n.º 1 e 2, alíneas a), b), e), g) e m).

**1.2.46.** Por todo o exposto, é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

**1.3.** Na resposta à Nota de Culpa, datada de 22/7/2016, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:

**1.3.1.** As acusações imputadas à trabalhadora/arguida constantes da Nota de Culpa, não têm qualquer fundamento.

**1.3.2.** De facto, apenas corresponde integralmente à verdade dos factos o vertido sob os artigos 1.º a 4.º da Nota de Culpa.

- 1.3.3.** *São falsas e infundadas, injuriosas, difamatórias e gravemente ultrajantes da dignidade, honra e bom nome da trabalhadora/arguida, as acusações contidas nos artigos 8.º a 24.º, 26.º, 27.º, 28.º, 30.º a 41.º da Nota de Culpa.*
- 1.3.4.** *Os demais factos constantes da Nota de Culpa, designadamente os vertidos sob, os artigos 5.º, 6.º, 7.º, 25.º, 29.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º e 46.º são imprecisos ou apenas parcialmente podem corresponder à realidade, sendo certo, porém que, em tudo quanto neles possa corresponder à verdade, tais circunstâncias não podem, jamais, ser imputadas à conduta da trabalhadora/arguida, como infra se dará a devida conta.*
- 1.3.5.** *O presente processo disciplinar, destituído de qualquer fundamento, corresponde a um embuste que procura tentar dar cobertura legal a um verdadeiro despedimento discriminatório e ilícito, em resultado da trabalhadora/arguida, na sequência de um período de baixa médica por doença (devidamente comprovado), ter informado pessoalmente o Empregador, através do seu legal representante, que se encontrava grávida.*
- 1.3.6.** *No dia 24/05/2016 a trabalhadora/arguida entrou de baixa médica por motivos de saúde, devidamente comprovada perante o Empregador.*
- 1.3.7.** *No dia 06/06/2016, a Trabalhadora/arguida apresentou-se no seu local de trabalho, onde comunicou ao legal representante do empregador, a necessidade de prolongar a sua situação da baixa, bem assim como deu conhecimento verbal, que se encontrava grávida.*
- 1.3.8.** *Nesta ocasião, desde logo o legal representante do Empregador comunicou a intenção de proceder ao despedimento, invocando que, para além da baixa, com a situação da gravidez até porque, já tinha dado faltas demais com idas ao Tribunal para ser testemunha, pelo que iria contratar outra pessoa para o lugar.*

- 1.3.9.** Acrescentou ainda que não podia contar com uma pessoa que está sempre a faltar, numa alusão às faltas, ainda que justificadas que a Trabalhadora/arguida teve que dar em virtude de ter sido arrolada como testemunha, para comparecer em Tribunal.
- 1.3.10.** Circunstância que tinha já provocado algumas ameaças por parte do Empregador no que respeita ao direito à retribuição da trabalhadora/arguida.
- 1.3.11.** Entretanto, informou a trabalhadora/arguida que devia aguardar instruções e a proposta de um acordo de forma a resolver o contrato de trabalho.
- 1.3.12.** E, sem que nenhuma proposta tivesse sido apresentada, após o termo da baixa médica, em 17/06/2016, a trabalhadora/arguida apresentou-se no seu local de trabalho, para retomar as suas funções tendo sido impedida de o fazer, sempre com o argumento que estaria a preparar um acordo de rescisão, não obstante ter a trabalhadora/arguida manifestado já a sua intenção inequívoca no sentido de manter o seu contrato de trabalho em vigor.
- 1.3.13.** Nesta mesma data, em 17/06/2016 a trabalhadora/arguida, ao mesmo tempo que remeteu as justificações (comprovativos das baixas médicas), formalizou, por escrito, a informação ao Empregador da sua situação de gravidez.
- 1.3.14.** Curiosamente, constata-se que foi exatamente a mesma em data (17/06/2016), que o Empregador iniciou o presente processo disciplinar, [conforme apurou mais tarde a trabalhadora/arguida, através da consulta (em 20/06/2016), ao processo disciplinar em curso, sem que tal tivesse sido, então, comunicado à Trabalhadora/arguida.
- 1.3.15.** Estranhamente, ou talvez não, mas antes por mera coincidência, imagine-se, que precisamente no mesmo dia que, afinal, e só então, mas muito convenientemente, porque manifestamente tardio face às datas dos factos

*(fantasiosamente) imputados, veio o Empregador a ter conhecimento de todas as barbaridades alegadamente praticadas pela trabalhadora/arguida.*

- 1.3.16.** *Posteriormente, logo de seguida, no dia 20/06/2016 (segunda-feira), a trabalhadora/arguida apresentou-se novamente no seu local de trabalho reclamando as suas funções, o que foi, de novo, negado pelo Empregador, tendo sido então informada que tinha já sido contratada uma nova funcionária para o seu lugar, de nome Vânia, que o legal representante do Empregador fez questão de apresentar à trabalhadora/arguida.*
- 1.3.17.** *Mais tarde, no mesmo dia (20/06/2016), a trabalhadora/arguida recebeu um telefonema do legal representante do Empregador no sentido de voltar às instalações para falar com a Advogada.*
- 1.3.18.** *Tendo regressado ao local de trabalho, a conversa com a Advogada da empresa teve o único propósito de ameaçar a trabalhadora/arguida, no sentido de assinar o acordo de rescisão nos termos que o Empregador entendesse [teria alegadamente todos os direitos (compensação) e o direito ao fundo de desemprego, ou seria despedida através de um processo disciplinar.*
- 1.3.19.** *No dia 21/06/2016 a trabalhadora/arguida, face às circunstâncias supradescritas, deslocou-se novamente ao local de trabalho e apresentou verbalmente, ao Empregador, uma proposta para resolução do contrato de trabalho por acordo, tendo sido informada que deveria aguardar, em casa, por uma proposta formal que lhe seria remetida pela Advogada da Empresa.*
- 1.3.20.** *A referida proposta só foi enviada à Trabalhadora/arguida no dia 23/06/2016, proposta que foi prontamente recusada, nesse mesmo dia, por escrito, face respetivo teor/conteúdo, falso e manifestamente ofensivo.*
- 1.3.21.** *E, no dia seguinte, 24/06/2016 (sexta-feira), foi feriado, no Porto.*

- 1.3.22.** *No dia 27/06/2016 (segunda-feira) após passar a manhã no Hospital ... em consultas e exames, a trabalhadora/arguida apresentou-se novamente no local de trabalho, com o objetivo de retomar e reclamando as suas funções, tendo sido, novamente, impedida de entrar (verbalmente), sem que lhe comunicassem formalmente a existência de qualquer processo disciplinar e/ou a sua suspensão.*
- 1.3.23.** *Nesse mesmo dia, logo de seguida a trabalhadora/arguida apresentou queixa/denúncia na ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), tendo, de imediato, sido aconselhada a voltar ao local de trabalho e solicitar a presença das autoridades caso voltasse a ser impedida de trabalhar, o que fez.*
- 1.3.24.** *Assim, após ter voltado ao local de trabalho e, de novo, impedida de entrar, a trabalhadora/arguida solicitou a presença das autoridades para que ficasse registado o correspondente auto de ocorrência.*
- 1.3.25.** *Por tudo o supraexposto, é claro e evidente, que a trabalhadora/arguida não faltou ao trabalho de forma injustificada como afirma o Empregador.*
- 1.3.26.** *Antes bem pelo contrário, foi, isso, sim, mais uma tentativa deliberada e intencional, do Empregador impedir a trabalhadora/arguida de exercer as suas funções, afastando-a do seu local de trabalho, para tentar imputar posteriormente, mais um alegado comportamento culposo e assim, tentar justificar, também por esta via, o presente procedimento disciplinar.*
- 1.3.27.** *Sendo certo que, apenas no dia seguinte (28/06/2016) o Empregador comunicou formalmente à trabalhadora/arguida que contra si corria o presente processo disciplinar e, por isso, ficaria suspensa a partir de então. E, assim,*
- 1.3.28.** *Importa pois reafirmar, agora, que toda “Estória”, vertida na nota de Culpa, está muito mal contada...*

- 1.3.29.** *Designadamente, é manifesto que em resultado da falsidade da mesma, as mencionadas acusações, são-no necessariamente, na generalidade dos casos, completamente genéricas, imprecisas, ou sem demonstrarem qualquer efetivo nexos causal entre as alegadas condutas da trabalhadora/arguida e os correspondentes efeitos/consequências ou os avultados prejuízos, também alegados.*
- 1.3.30.** *De facto, constata-se que o Empregador não identifica (artigos 6.º, 70.º e 25.º), quais os concretos utentes que alegadamente apresentaram queixa junto dos enfermeiros dos ... e ..., os quais também se desconhecem pois também não os identifica na Nota de Culpa.*
- 1.3.31.** *Mais, o Empregador invoca avultados prejuízos em resultado da alegada conduta da trabalhadora/arguida, mas não esclarece, concretizando qual o prejuízo efetivamente apurado e em resultado de que situação concreta, isto é, qual a concreta queixa, diretamente relacionada com que concreta conduta trabalhadora arguida, terá originado os alegados, e, aliás desconhecidos, prejuízos.*
- 1.3.32.** *Porquanto, bem sabe o Empregador que as queixas realmente existentes, muitas inclusivamente recebidas quer pessoalmente quer via telefone pela trabalhadora/arguida, foram, reportavam-se a queixas, isso sim, de responsabilidade exclusiva da própria gerência, designadamente por falta (rutura de stock), de produto da marca pretendida, pelos utentes e, envio/entregas de outras marcas de menor qualidade aos utentes (conforme determinado pelo próprio Empregador).*
- 1.3.33.** *Na verdade, vários clientes/utentes começaram a reclamar porque a principal marca de produtos que era fornecida aos utentes (...), esgotou em meados/finais de dezembro 2015 e, para “desenrascar” os utentes, conforme instruções do Empregador (Legal representante), fornecíamos uma marca de*



*qualidade inferior, que levou a muitas reclamações, demonstrando muito descontentamento, com inúmeras chamadas telefónicas pano efeito, situação que se prolongou até meados/fim de abril 2016.*

- 1.3.34.** *E bem sabe o Empregador que as queixas relativas às alegadas chamadas telefónicas não atendidas, ou não devolvidas, nada tiveram a ver com a conduta da trabalhadora/arguida, porquanto, até instalação de uma central telefónica (aquando da mudança de instalações, em de 23/05/2016), apenas existiam duas linhas telefónicas (2 telefones) não sendo possível colocar as chamadas extra em espera e, as chamadas não davam sinal de ocupado/impedido, pelo que os utentes pensava que Trabalhadora/arguida e os colegas) as respetivas chamadas.*
- 1.3.35.** *Mais, as chamadas perdidas não ficavam sequer registadas nos telefones, impedindo-nos assim de proceder à devolução das mesmas.*
- 1.3.36.** *Aliás, era a própria trabalhadora/arguida que recebia a maioria de tais queixas/reclamações, das quais, de imediato, dava conta ao Empregador e, por isso mesmo, havia já sugerido/solicitado á gerência do Empregador a instalação da dita central telefónica.*
- 1.3.37.** *Mais, ainda, relativamente a factos concretamente imputados à trabalhadora/arguida, note-se, e a título de exemplo, a falsidade vertida sob os artigos 10.º, 11.º e 12.º da Nota de Culpa, que é bem elucidativa do desespero a que chega o Empregador para tentar apontar factos concretos (fictícios), à trabalhadora/arguida passíveis de sanção disciplinar, porquanto, no aludido dia 24/03/2016 (quinta-feira), véspera de feriado, a ..., encontrava-se ausente, de férias, só tendo regressado à empresa na segunda-feira seguinte (28/04/2016).*
- 1.3.38.** *Por tudo isto, entende a trabalhadora/arguida que não violou, pelo menos, jamais, deliberadamente, nenhum dos deveres a que, como trabalhadora, está obrigada perante o empregador, não podendo, portanto ser acusada de*

*qualquer comportamento ilícito suscetível de integrar a sanção última de despedimento com justa causa.*

**1.3.39.** *Antes bem pelo contrário, a trabalhadora/arguida sempre desempenhou as suas funções com probidade, urbanidade e respeito por todos (representante do empregador, - superiores hierárquicos e seus pares), bem assim como, por todos os clientes da “...”*

**1.3.40.** *No desempenho das suas funções a trabalhadora/arguida, agiu sempre no estrito cumprimento das ordens e instruções do empregador, emanadas através da respetiva cadeia hierárquica, a qual sempre respeitou e sempre procurou fazer respeitar.*

**1.3.41.** *Os verdadeiros motivos que levaram ao despedimento por parte do Empregador, conforme supra/relatado, foram outros, bem distintos dos fictícios, relatados na Nota de Culpa.*

**1.3.42.** *Nestes termos, pelo supra/exposto, deve o presente processo disciplinar ser arquivado, levantando-se ao mesmo tempo a suspensão imposta.*

**1.4.** Do processo consta também a “decisão” do despedimento datada de 1/8/2016, (a mesma data do ofício de remessa do pedido de parecer à CITE), a qual, depois de relatório circunstanciado de todo o processo, conclui nos seguintes termos:

**1.4.1.** *Assim sendo, DECISÃO: O comportamento da arguida consubstancia uma óbvia e culposa postergação dos seus deveres socioprofissionais ínsitos nas alíneas a), b), c), e), f) e h) do n.º 1 do art.º 128.º do código do trabalho e, de entre o mais, é subsumível à previsão das alíneas a), c), d), g) e e) do n.º 2 do art. 351.º do código do trabalho.*

**1.4.2.** *Por sua vez, atento o elevado grau de gravidade e dolo dos comportamentos da arguida e as consequências dessas suas condutas nos interesses patrimoniais*

*da empresa, disciplina e na organização produtiva e a quebra irreversível da relação de confiança, torna-se imediata e praticamente impossível a subsistência do contrato de trabalho subordinado e, desse modo, por todos e cada um dos factos e fundamentos invocados, decide-se punir a trabalhadora ... com a sanção de despedimento.*

## 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 a 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: (...)

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.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.4.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.5.** Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa*.
- 2.6.** A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário*.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável a trabalhador/a encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter *a descrição circunstanciada dos factos que são imputados* à trabalhadora (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreram as infrações disciplinares.

- 2.8.** Por outro lado, a instrução do processo disciplinar deve lograr carrear a prova necessária e suficiente para que seja evidenciado, sem margem para dúvidas, que a trabalhadora arguida praticou os factos de que é acusada na nota de culpa.
- 2.9.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 2.10.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta que, *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*
- 2.11.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a entidade patronal imputa à trabalhadora, em síntese:
- 2.11.1.** Ter-se dirigido de forma incorreta, a vários clientes identificados, por telefone, de tal modo que eles manifestaram a intenção, nalguns casos concretizada, de não comprar mais produtos na empresa.
  - 2.11.2.** Não ter, de forma deliberada, atendido as chamadas telefónicas de clientes.
  - 2.11.3.** Ter remetido para alguns clientes identificados encomendas com produtos trocados deliberadamente e ter remetido correspondência para serviços estaduais com dados incorretos, de que resultaram prejuízos para a empresa.
- 2.12.** De onde conclui terem sido violados os deveres laborais a que se referem as alíneas a), b), c), e) e f) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** A trabalhadora responde à nota de culpa alegando em sua defesa, em síntese:

- 2.13.1.** Nega os factos constantes da nota de culpa e diz que o processo disciplinar é destituído de qualquer fundamento e procura dar cobertura a um despedimento discriminatório por estar grávida;
- 2.13.2.** Foi impedida de entrar no local de trabalho e de prestar o seu trabalho antes de lhe ter sido comunicado que se encontrava suspensa.
- 2.13.3.** Foi-lhe proposta uma minuta de rescisão do contrato de trabalho por acordo com conteúdo falso e ofensivo.
- 2.14.** O presente processo disciplinar identifica, na nota de culpa, os factos acusatórios com referência temporal precisa da sua ocorrência.
- 2.15.** Por seu lado, na sua defesa, a trabalhadora, nega-os, e acrescenta que o processo decorre de uma intenção de a despedir por estar grávida.
- 2.16.** Analisando a prova produzida no processo, quer documental quer testemunhal, é de considerar o seguinte;  
Quanto a prova testemunhal:
- 2.16.1.** Constata-se que as testemunhas ouvidas, uma cliente e os/as outros/as trabalhadores/as da empresa, confirmam os factos de que a trabalhadora vem acusada. Fazem-no indicando as circunstâncias de tempo, e lugar onde ocorreram.
- 2.16.2.** Na resposta à nota de culpa são apresentadas várias testemunhas, tendo sido convocadas pela instrutora do processo, por carta e por e-mail, na data de 27/7/2016, para prestarem o seu depoimento “no próximo dia 29 de abril”. O seu depoimento não consta do processo.  
Quanto à prova documental:

- 2.16.3.** Encontra-se no processo um auto de notícia da ... de ... que atesta que no dia 27/6/2016 a trabalhadora foi impedida de entrar ao serviço; na carta que comunica a nota de culpa afirma-se que a trabalhadora foi informada em 27/6/2016 que estava suspensa (contraditoriamente, esta carta, tal como a própria nota de culpa, são datadas de 6/6/2016); mas a fls 10 e 11 do processo disciplinar encontra-se um e-mail, da gerência da empresa para a trabalhadora, que é datado de 28/6/2016, em que se comunica “a V. *suspensão, sem perda de retribuição, até efetivo e integral esclarecimento dos factos e elaboração da nota de culpa*”.
- 2.16.4.** Encontra-se ainda no processo, junto pela trabalhadora em anexo à resposta à nota de culpa, um documento designado “*acordo de revogação do contrato de trabalho*” assinado pela entidade empregadora e datado de 15/6/2016. Neste documento, a entidade empregadora propõe a cessação do contrato de trabalho por acordo, *nos termos dos artigos 349º e 350º do Código do Trabalho, considerando “a debilidade física da trabalhadora que esteve na origem da baixa por doença, e que pode ser agravada pelo processo disciplinar, prejudicando-a na gravidez recente*”.
- 2.17.** Portanto, todas as ocorrências prévias à decisão de abrir o processo disciplinar com vista ao despedimento denotam uma clara intenção da entidade empregadora de convencer a trabalhadora a aceitar a cessação do contrato de trabalho, numa altura em que, conforme se encontra evidenciado, o empregador conhecia já a gravidez da trabalhadora.
- 2.18.** Donde, não está ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, concluindo-se, por isso, pela existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.19.** Por outro lado, refira-se que consta do processo a “decisão” de despedir a trabalhadora arguida datada de 1/8/2016, tomada em data anterior à emissão do parecer da CITE.



**2.20.** Pelo que, verificando-se que a decisão do despedimento é proferida antes do pedido de parecer à CITE, que ocorreu em 1/8/2016, estamos em presença de uma violação do artigo 63.º do Código do Trabalho, com a consequência prevista no artigo 381.º, al. d) do Código do Trabalho que é que o despedimento *é ilícito*.

**2.21.** Assim, considera-se que o despedimento poderá configurar-se como ilícito por violação do artigo 381.º, al. d), concluindo-se pela existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que o mesmo constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

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