

## PARECER N.º 415/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 1338 – DG/2016

### I – OBJETO

- 1.1.A CITE recebeu em 5/8/2016 da entidade ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., auxiliar operacional.
- 1.2.A entidade empregadora notificou a trabalhadora em 24/5/2016, entregando a nota de culpa, na qual refere, em síntese, o seguinte:
- 1.2.1. *No dia 31 de março de 2016 o Bloco Operatório da Arguente só teve atividade na parte da manhã, tendo as últimas intervenções sido realizadas às 12:32 horas no Bloco 1 e às 12:40 horas no Bloco 2, respetivamente.*
- 1.2.2. *Em consequência do exposto no facto anterior, a Diretora da Clínica, Dra. ..., às 13:20 horas, desceu à zona dos blocos e comunicou às 3 auxiliares que após terminarem todas as tarefas desse dia, tendo-se referido especificamente às limpezas, tinham autorização para sair mais cedo.*
- 1.2.3. *As auxiliares ... e ... referiram à Dra. ....: “Vamos almoçar em 10 minutos para nos despacharmos e depois sairmos”.*

- 1.2.4.** *A Trabalhadora-Arguida, no dia 31 de março de 2016, de acordo como registo de tempo de trabalho, realizou um intervalo de descanso entre as 13:35 horas e as 13:54.*
- 1.2.5.** *A auxiliar ... referiu à Dra. ... “Vou fazer a minha hora de almoço normal”.*
- 1.2.6.** *No dia 31 de março de 2016 a Trabalhadora-Arguida tinha a responsabilidade de proceder à limpeza da “esterilização” e de ajudar a colega ... na limpeza do Bloco 2.*
- 1.2.7.** *Pelas 15:30 a Dra. ... desceu aos Blocos, local onde se encontravam o Enfermeiro ... e a Enfermeira ..., tendo solicitado ajuda aos mesmos para verificar o trabalho das Auxiliares.*
- 1.2.8.** *Já na zona dos Blocos, o Enfermeiro ... mostrou à Dra. ... um recado escrito deixado pelas Auxiliares ... e ... à Auxiliar ... do qual constava “... está tudo limpo, só falta limpar o BO 1”.*
- 1.2.9.** *Como resultado da verificação das limpezas foi constatado pela Dra. ..., pelo Enfermeiro ... e pela Enfermeira ... que:*
- 1.2.10.** *Havia sangue por limpar na esterilização.*
- 1.2.11.** *Sem prejuízo do recado deixado à colega, o Bloco 2 não se encontrava corretamente limpo, existindo, nomeadamente sangue por limpar no braço do foco.*
- 1.2.12.** *Do mesmo modo, as caixas onde as utentes guardam a roupa e que se encontram no corredor em cima da maca também não foram corretamente limpas, tendo sido referido pelo Enfermeiro ...: “as caixas cheiram mal”.*

- 1.2.13.** *Tendo a Enfermeira ... e a Dra. ... confirmado que as mesmas não haviam sido, corretamente, limpas.*
- 1.2.14.** *Do mesmo modo, o carro da medicação também não havia sido limpo, havendo, inclusive, dentro das gavetas resguardos pretos da sujidade.*
- 1.2.15.** *A Trabalhadora-Arguida, que nesse dia estava afeta à esterilização, não procedeu, igualmente, à limpeza integral daquele espaço, tendo ficado por limpar, o lavatório que continha resíduos de sangue visíveis e o candeeiro de iluminação junto ao lavatório.*
- 1.2.16.** *No dia 31 de março de 2016, a Trabalhadora-Arguida, saiu da clínica às 14:51 hora.*
- 1.2.17.** *No dia 23 de maio de 2016, às 11:10 horas, a Diretora Geral da Clínica, Dra. ..., na visita semanal que realiza às instalações, constatou a existência de evidências de sangue na zona de esterilização, nomeadamente na porta do armário do lavatório.*
- 1.2.18.** *No dia 19 de maio de 2016 a colaboradora afeta à esterilização e que tinha a função de proceder à limpeza da zona de esterilização era a Trabalhadora-Arguida.*
- 1.2.19.** *Não tendo o local sido limpo e esterilizado adequadamente, significa que entre quinta e segunda-feira, dado que às sextas-feiras as auxiliares não trabalham, o sangue ficou por limpar.*
- 1.2.20.** *A presente relação laboral existente entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora-Arguida tem por base, necessária e inevitavelmente, um princípio de confiança máximo, sem o qual não é possível a mesma subsistir.*

- 1.2.21. *Nesse sentido, é evidente que, como consequência dos factos ocorridos no dia 31 de março de 2016, a aludida relação de confiança, essencial à manutenção do vínculo existente entre as partes, ficou inevitavelmente posta em causa.*
- 1.2.22. *Tanto mais que, os factos mencionados consubstanciam um comportamento extremamente grave e culposo perpetrado pela Trabalhadora-Arguida.*
- 1.2.23. *Ao adotar as condutas identificadas, a Trabalhadora-Arguida desrespeitou a sua superior hierárquica e os colegas de trabalho porquanto não cumpriu com os deveres aos quais estava adstrita em razão da celebração do contrato de trabalho para a categoria de auxiliar clínica, imiscuindo-se nas funções dos seus pares.*
- 1.2.24. *Igualmente, a sua postura relativamente à Arguente e às utentes revela falta de diligência e de cumprimento das normas de higiene e segurança exigíveis a um colaborador que preste funções numa clínica que presta cuidados de saúde.*
- 1.2.25. *A conduta da Trabalhadora-Arguida põe em causa, inclusivamente, a saúde das utentes, o que denota um evidente desrespeito pelas normas de higiene, saúde e segurança.*
- 1.2.26. *Aliás, a sua atitude denota uma clara preterição dos interesses das utentes e da Entidade Empregadora relativamente aos seus interesses pessoais.*
- 1.2.27. *Motivo pelo qual se conclui que, apenas por uma enorme falta de responsabilidade e cuidado na execução das suas funções, tal terá sucedido.*
- 1.2.28. *A Trabalhadora-Arguida tão-pouco realizou o seu trabalho com zelo e diligência.*
- 1.2.29. *Se não vejamos, enquanto Auxiliar Clínica e exercendo as suas funções numa clínica na qual as utentes são submetidas a intervenções cirúrgicas e tratamentos delicados, é fundamental o cumprimento criterioso e irrepreensível,*

*de regras básicas de higiene, sob pena de se comprometer a saúde e a integridade física das utentes, e a própria atividade da Empresa Arguente.*

- 1.2.30.** *Para além disso é posta em causa a diligência e zelo com que a Trabalhadora-Arguida (não) exerce as suas funções, não só ao não proceder à limpeza dos 2 blocos, mas também, ao informar a colega ... que apenas se encontrava por limpar o Bloco 1 quando o mesmo não havia sido integralmente limpo.*
- 1.2.31.** *Permitindo o mero risco de no dia seguinte outra utente estar em contacto com vestígios de sangue.*
- 1.2.32.** *Tal comportamento é absolutamente inqualificável.*
- 1.2.33.** *Sobretudo quando até havia sido dada autorização pela Diretora da Clínica a poderem antecipar a hora de final do período de trabalho, no dia 31 de março de 2016, após e desde que terminassem as suas tarefas.*
- 1.2.34.** *Tendo, ao invés, a Trabalhadora-Arguida, se aproveitado de tal autorização para, em benefício próprio e descurando totalmente os seus deveres, pura e simplesmente saído da clínica e deixado o trabalho que lhe incumbia por concluir.*
- 1.2.35.** *Em face do exposto, é evidente que uma pessoa que exerce as suas funções numa clínica ou num local análogo tem perfeita consciência das consequências que as suas ações podem acarretar.*
- 1.2.36.** *Ademais, é-lhe exigível, também, que entenda a gravidade das eventuais consequências que decorrem da circunstância de não proceder à limpeza dos blocos operatórios, e/ou de qualquer local, objeto, material, ou outro de natureza análoga que lhe seja solicitado pela Empresa, e que seja inerente ao correto exercício das suas funções.*

- 1.2.37.** *Em suma, é manifestamente reprovável a sua conduta, consubstanciando a mesma uma violação muito grave do dever de diligência, que obsta à manutenção do vínculo laboral.*
- 1.2.38.** *Ademais, para além das consequências diretas, sempre se dirá que, a conduta da Trabalhadora-Arguida, ao não proceder à limpeza e desinfeção do Bloco Operatório, nomeadamente ao braço do foco, à limpeza das caixas para depósito de vestuário das utentes, à limpeza do carro da medicação, bem como à zona de esterilização, põe ainda em causa o bom nome e a reputação da entidade empregadora, podendo causar prejuízos incalculáveis à mesma.*
- 1.2.39.** *Sobretudo, atenta a atividade à qual a Empresa se dedica, tendo que adotar junto dos colaboradores que exercem funções de limpeza, um rigor no cumprimento das regras de excelência e irrepreensível, sob pena de poder perder, em última análise, autorização para o exercício da sua atividade.*
- 1.2.40.** *Ao abrigo do disposto na al. e) do n.º 1 do artigo 128.º do CT o trabalhador deve “cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias”.*
- 1.2.41.** *Este dever designa-se por dever de obediência, sendo decorrente do poder de direção do empregador, ao abrigo do qual este estabelece os termos em que deve ser prestado o trabalho.*
- 1.2.42.** *Ora, quando a Trabalhadora-Arguida não cumpre as funções que lhe incumbem (lavar e desinfetar mesas, armários, suportes, entre outros, incluindo as referidas caixas; acondicionar a roupa suja; arrumar a roupa limpa, controlando o seu estado de limpeza e quantidade) estamos perante uma violação do aludido dever de obediência que, cumulativamente, põe em causa a segurança e saúde no trabalho quer dos trabalhadores quer das utentes.*

- 1.2.43.** *Em suma, a Trabalhadora-Arguida violou, simultaneamente, vários dos deveres que sobre a mesma impendem ao abrigo do contrato de trabalho celebrado com a Arguente.*
- 1.2.44.** *Para além disso, fê-lo sabendo que tais práticas/omissões eram proibidas e suscetíveis de configurar violações graves dos seus deveres, inaceitáveis face aos standards da Empresa, podendo os mesmos, inclusivamente, consubstanciar fundamento de despedimento com justa causa.*
- 1.2.45.** *A referida conduta é particularmente gravosa em virtude das funções que a Trabalhadora-Arguida exerce na Empresa Arguente e considerando os deveres que sobre a mesma recaem enquanto Assistente Operacional/Auxiliar Clínica.*
- 1.2.46.** *O comportamento da Trabalhadora-Arguida não é nem pode continuar a ser tolerado, sob pena de desvirtuar não só o nível de exigência que é imposto pela Empresa aos demais trabalhadores mas o bom nome e reputação da mesma, porquanto tais condutas põem em causa a integridade física das utentes.*
- 1.2.47.** *Em consequência do exposto, não pode haver outro entendimento que não seja o de que a Trabalhadora-Arguida praticou, de forma deliberada e consciente, infrações dos deveres em vigor na Empresa.*
- 1.2.48.** *Revestindo tal conduta uma total falta de respeito e desconsideração pela Arguente, pelos seus superiores, pelos colegas de trabalho e, sobretudo, pelas utentes.*
- 1.2.49.** *A atitude adotada pela Trabalhadora-Arguida denota um, óbvio e manifesto, desinteresse pelo cumprimento dos seus deveres mais elementares no âmbito da relação laboral.*

- 1.2.50.** *Com a conduta evidenciada, e atentas as especificidades das funções desempenhadas pela Trabalhadora-Arguida, a mesma minou, em absoluto, a confiança e responsabilidade nela depositadas pela Arguente, o que resulta numa clara impossibilidade da manutenção do vínculo laboral entre as partes.*
- 1.2.51.** *É também flagrante a violação por parte da Trabalhadora-Arguida do dever legal de “velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador”.*
- 1.2.52.** *Ora, dúvidas não existem quanto ao facto de todo o material para cirurgia, bem como mesas, armários, vidros, portas, roupa de cama, entre outros, consubstanciarem objeto do seu trabalho, na medida em que a respetiva preparação, limpeza, desinfeção e arrumação são funções das Auxiliares Clínicas, conforme determinam as regras internas da Arguente.*
- 1.2.53.** *Por esse motivo, a não realização das suas tarefas é contrária à conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho.*
- 1.2.54.** *Os eventos descritos são igualmente suscetíveis de consubstanciar a violação do dever de prevenção, isto é, do dever de cumprir com as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorrem da lei e das normas internas e instruções da Empresa.*
- 1.2.55.** *Como o próprio nome indica, prevenir significa evitar.*
- 1.2.56.** *Ou seja, as referidas normas têm como propósito obstar à verificação de determinadas circunstâncias que põem em causa a segurança e saúde quer dos trabalhadores quer dos utentes e, eventualmente, de terceiros.*
- 1.2.57.** *O que significa que, a Trabalhadora-Arguida ao agir em desconformidade com as mesmas tem conhecimento de que a sua conduta é contrária à lei ou*



*normas internas e que a violação das mesmas acarreta consequências cujos danos e/ou prejuízos são previsíveis.*

- 1.2.58.** *Finalmente, decorre da al. i) do n.º 1 do artigo 128.º do CT o dever de o trabalhador promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.*
- 1.2.59.** *Quer isto dizer que “o trabalhador deve não só assumir uma conduta ativa na procura de aperfeiçoamento da produtividade da empresa, como ainda não contrariar as medidas implementas pelo empregador com semelhante finalidade”.*
- 1.2.60.** *Das atuações da Trabalhadora-Arguida resulta clarividente a violação do supraexposto.*
- 1.2.61.** *Porquanto, conforme já tivemos oportunidade de referir, a mesma não só não agiu de forma a contribuir para a produtividade da Arguente, como colaborou significativa e sucessivamente para a ruína da mesma.*
- 1.2.62.** *Nomeadamente através de omissões (do dever inerente às tarefas de limpeza) que se refletem diretamente na saúde e integridade das utentes.*
- 1.2.63.** *Como é do conhecimento geral, principalmente nos tempos que correm, através dos meios de comunicação, mormente das redes sociais, qualquer pessoa tem a capacidade de, querendo, difundir com enorme rapidez as más práticas de determinada empresa, podendo causar prejuízos inestimáveis.*
- 1.2.64.** *Resumindo, atento o disposto nos pontos anteriores e constantes da presente Nota de Culpa, constata-se que a mesma assumiu comportamentos contrários aos deveres Jus Laborais que sobre si impendem, tendo violado os deveres de:*

- (i) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- (ii) Realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- (iii) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;*
- (iv) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;*
- (v) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*
- (vi) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei.*

*Constantes das alíneas a), c), e), g), h), e j) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

**1.2.65.** *Tais violações denotam-se na decorrência da factualidade descrita, e nomeadamente:*

- a) Pela evidente falta de zelo e diligência da Trabalhadora-Arguida, no exercício das suas funções na unidade de recobro.*
- b) Pela violação do disposto no Protocolo Bloco Operatório, respeitante às funções e responsabilidades que lhe incumbem quer através de ações quer de omissões.*

**1.2.66.** *Com a conduta evidenciada e atentas as especificidades das funções desempenhadas pela Trabalhadora-Arguida, melhor descritas supra, o seu comportamento revela-se incorreto e passível de sanção disciplinar.*

**1.2.67.** *Nos termos do disposto do artigo 330.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.*

- 1.2.68.** *Tendo em consideração as funções exercidas pela Trabalhadora-Arguida, é expectável que a mesma adote na sua execução, uma postura de estrito respeito pelas regras do contrato, as decorrentes da Lei geral, e em particular das constantes das normas internas que disciplinam a sua relação profissional.*
- 1.2.69.** *O comportamento da Trabalhadora-Arguida revela-se totalmente inadequado e à margem das normas internas da Arguente.*
- 1.2.70.** *A Trabalhadora-Arguida atua de forma consciente e deliberada, porquanto, sabe que, ao omitir condutas básicas de higiene, saúde e segurança no trabalho, põe em causa a integridade física e a saúde das pacientes que se encontram nesta unidade, e, indiretamente, o bom nome e reputação da Arguente.*
- 1.2.71.** *A verificar-se uma conduta, ainda que negligente, por parte de um seu trabalhador, a Arguente caso não tivesse detetado a falta de limpeza dos locais acima identificados, poderia, inclusivamente, ser responsabilizada civil e criminalmente.*
- 1.2.72.** *A conduta da Trabalhadora-Arguida é reiterada denotando um regular descuido e falta de rigor no cumprimento das tarefas que lhe são exigíveis.*
- 1.2.73.** *O cumprimento das normas internas da Empresa pelos trabalhadores que sejam responsáveis pela limpeza da clínica tem que ser irrepreensível.*
- 1.2.74.** *Ora, qualquer dos comportamentos acima descritos põe em causa a confiança que é depositada pela Arguente na Trabalhadora-Arguida.*
- 1.2.75.** *Devendo ter-se em consideração que a Trabalhadora-Arguida não tem qualquer anterior registo de sanções disciplinares.*

**1.2.76.** *A presente Nota de Culpa visa a aplicação de sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação, devendo a Trabalhadora-Arguida, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, respondendo à presente nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 355.º do Código do Trabalho.*

**1.3.** Na resposta à Nota de Culpa, remetida ao processo em 7/5/2016, a trabalhadora arguida afirma, em síntese, o seguinte:

**1.3.1.** *..., trabalhadora da ..., S.A., e Arguida no processo acima identificado, tendo sido notificada da Nota de Culpa, era 24 de maio de 2016, por mão própria, não se conformando com os factos que lhe são imputados, vem apresentar a sua resposta, o que faz nos seguintes termos:*

**1.3.2.** *A Arguida sempre respeitou o empregador, tratando-o com urbanidade e probidade,*

**1.3.3.** *Cumprindo o serviço com assiduidade e pontualidade,*

**1.3.4.** *Realizando as tarefas que lhe eram confiadas com zelo e diligência,*

**1.3.5.** *E obedecendo às ordens e instruções da sua entidade patronal.*

**1.3.6.** *Pelo que, não tendo antecedentes disciplinares, a Arguida é PRIMÁRIA.*

**1.3.7.** *Com o recurso ao presente procedimento disciplinar com intenção de despedimento, o empregador pretende culminar um verdadeiro processo de intenções que moveu à Arguida.*

**1.3.8.** *A intenção de despedimento da Arguida nada teve a ver com qualquer pretensa culpa na realização da limpeza ou com a ausência da mesma.*

- 1.3.9.** *Contrariamente ao que pretende fazer crer na Nota de Culpa é totalmente falso, como infra se demonstrará, que a Arguida tivesse deixado sangue em quaisquer equipamentos, ou que não tivesse efetuado a higienização como deveria, como é do conhecimento do empregador.*
- 1.3.10.** *Na verdade, sob a aparência de uma infração disciplinar, o que o empregador pretende verdadeiramente através do presente procedimento disciplinar, é punir um comportamento anterior e legítimo do trabalhador, o de ter engravidado, como forma de retaliação contra semelhante exercício lícito por parte da própria trabalhadora.*
- 1.3.11.** *Com efeito, a gravidez da Arguida era do conhecimento das Sras. ..., ..., e, também a Exma. Sra. ... ouviu que a Arguida se encontrava grávida.*
- 1.3.12.** *Com efeito, a Arguida tem um contrato de trabalho a termo incerto para substituição de uma trabalhadora, a Exma. Sra. ..., desde que iniciou funções na sociedade ..., S.A., em 13 de janeiro de 2016.*
- 1.3.13.** *No dia 24 de maio de 2016 a ..., S.A., através da Distinta Advogada Dra. ..., propôs à Arguida que a mesma aceitasse uma revogação do seu contrato de trabalho, para o que a ..., S.A., pagaria 1.200,00 (mil e duzentos euros).*
- 1.3.14.** *Nessa ocasião, foi transmitido à Arguida que caso não aceitasse revogar o seu contrato de trabalho, que teria um procedimento disciplinar.*
- 1.3.15.** *Foi entregue à Arguida um documento denominado despacho, bem como uma nota de culpa com intenção de despedimento, e com comunicação de suspensão imediata.*
- 1.3.16.** *A Arguida comunicou à legal representante da ..., S.A., que se encontrava grávida.*

- 1.3.17.** *Temendo pelo seu futuro caso a ..., S.A., lograsse aplicar uma sanção disciplinar e assim fazer constar uma sanção no seu cadastro disciplinar, a Arguida aceitou a proposta realizada pela Distinta advogada.*
- 1.3.18.** *A Arguida veio a revogar a cessação do contrato por carta registada, e depositando os montantes que lhe foram pagos, que foi recebida em 31 de maio de 2016.*
- 1.3.19.** *Como o empregador bem sabe, caso a ..., S.A., pudesse efetuar um despedimento coletivo ou um despedimento por extinção do posto de trabalho, teria de ter um fundamento económico, que atenta a atividade e faturação da empresa, não tem.*
- 1.3.20.** *A conduta da ..., S.A., configura um comportamento ilícito do empregador, que tem em vista apenas fazer cessar um contrato de trabalho sem pagamento de qualquer indemnização ou compensação.*
- 1.3.21.** *A situação a que a Arguida foi sujeita pelo empregador no seu local de trabalho com a instauração do presente procedimento disciplinar e com a suspensão preventiva infundada, foi conhecida de vários trabalhadores da empresa.*
- 1.3.22.** *Com tal atitude de humilhação da Arguida, o empregador ofendeu a sua honra, bom nome e dignidade profissional.*
- 1.3.23.** *A Arguida é uma pessoa com elevado grau de cultura e formação,*
- 1.3.24.** *Sendo tido não só pela sua postura profissional, como pessoal, em distinta consideração pelos seus colegas de trabalho e por clientes.*

- 1.3.25. *A Arguida sofreu já e vem sofrendo vários transtornos causados pela ameaça de despedimento.*
- 1.3.26. *A vivência diária da situação em que a Arguida se encontra é verdadeiramente devastadora a nível físico e moral, mais a mais, no caso da Arguida, que sempre se mostrou uma trabalhadora competente.*
- 1.3.27. *Sentindo-se profundamente injustiçada,*
- 1.3.28. *E temendo pelo futuro da sua carreira profissional*
- 1.3.29. *Do supraexposto resulta pois que o empregador apenas pretende aplicar uma sanção disciplinar por a Arguida ter exercido os seus direitos em matéria de parentalidade, sanção essa que se considera abusiva, cfr. alínea d) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.30. *Sendo abusiva, a empresa incorre em contraordenação grave, cfr. n.º 7 do mesmo artigo 331.º do Código do Trabalho, punível com coima.*
- 1.3.31. *A empresa não tem uma prática disciplinar anterior.*
- 1.3.32. *Na realidade, o empregador não tem utilizado o regime disciplinar como meio de afastar a prática de infrações disciplinares.*
- 1.3.33. *Com efeito, pode mesmo dizer-se que, e sem conceder, ainda que se verificasse a prática de qualquer infração por parte da Arguida, esta seria desculpável porquanto se constata que há muito se generalizaram entre os trabalhadores, e mesmo entre estes e o empregador, práticas de desleixo e incúria, não sancionadas,*

- 1.3.34.** *Quer entre os atuais trabalhadores, quer por entre os que já passaram pela empresa.*
- 1.3.35.** *A título exemplificativo, a Exma. Senhora ... tem vindo a efetuar intervalos para almoço com uma duração de duas ou mais horas, não comparecendo nas diligências médicas aonde devia prestar apoio, nem efetuando as limpezas devidas, sem que tivesse qualquer sanção.*
- 1.3.36.** *Ou, no dia 21 de abril de 2016, após o intervalo para almoço, as Exmas. Sras. ... e ... aparentavam encontrarem-se visivelmente alcoolizadas, sendo que a Exma. Sra. ... exalava um cheiro a álcool.*
- 1.3.37.** *Nessa ocasião, aquando da transferência de uma utente de uma cama para a outra, a Exma. Sra. ... caiu para cima da utente.*
- 1.3.38.** *O comportamento das Exmas. Sras. ... e ... foi presenciado pela menos pela Arguida, pela Exma. Sra. ..., pela Exma. Sra. ..., pela Dra., ... e pelo Dr. ...*
- 1.3.39.** *Ou, no dia 3 de maio de 2016, a Exma. Sra. ... deixou no interior do depósito de aspiração o vómito de uma utente que padecia de uma doença infecto-contagiosa, sem que tenha procedido à sua limpeza e eliminação.*
- 1.3.40.** *Nenhum dos comportamentos suprarreferidos levaram a que o empregador tivesse alguma vez instaurado um procedimento disciplinar.*
- 1.3.41.** *Esta ausência de punição dos trabalhadores releva no caso concreto da Arguida, vedando a que alguma vez lhe pudesse ser aplicada uma qualquer sanção, e muito menos de despedimento. Neste sentido, o n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho determina 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 sejam relevantes.”.*



- 1.3.42.** *Se bem que infundamentadas, como adiante se demonstrará, as acusações deduzidas contra a Arguida sempre seriam inidóneas para sustentar a aplicação de qualquer sanção disciplinar.*
- 1.3.43.** *Os presumíveis comportamentos infracionais referidos na nota de culpa não se encontram descritos circunstanciadamente no tempo.*
- 1.3.44.** *Algumas das acusações formuladas na nota de culpa são de cariz genérico e vago.*
- 1.3.45.** *De facto, é o que sucede designadamente com as imputações realizadas nos números 17., 21. e 24. da referida peça acusatória;*
- 1.3.46.** *Na verdade, não existe aí uma única referência ao comportamento alegadamente ilícito da Arguida, esse sim, fundamento de qualquer ação disciplinar;*
- 1.3.47.** *A título de exemplo, não se particulariza o lugar, o tempo e o modo da infração.*
- 1.3.48.** *A Arguida não sabe como foi deixado o sangue, o local em concreto (em que sitio da Esterilização) e quando tal terá ocorrido.*
- 1.3.49.** *A Arguida também não sabe em que carro de medicação foi encontrado o sangue, e, de entre os 3 carros de medicação existentes, em que gavetas em particular.*
- 1.3.50.** *A Arguida não se consegue defender de “evidências de sangue”, desconhecendo o que são as mesmas. Ou existe sangue, ou qualquer outra coisa que terá de ser particularizada, agora “evidências de sangue” não conhece.*

- 1.3.51.** *Recorde-se que a Nota de Culpa, apesar de referir vários fotogramas, nem sequer os remeteu à Arguida.*
- 1.3.52.** *Essa situação vicia, desde logo, todo o processo disciplinar de nulidade, por ser impossível ao trabalhador arguido determinar com precisão as infrações que lhe são imputadas, em violação dos princípios da legalidade e da tipicidade, que devem enformar qualquer imputação, ainda que apenas disciplinar.*
- 1.3.53.** *Assim sendo, tais acusações não permitem à Arguida exercer o seu direito de defesa;*
- 1.3.54.** *Por violarem este direito essencial, tais acusações são nulas e de nenhum efeito.*
- 1.3.55.** *Como pode a Arguida defender-se e mostrar que não foi ela, se a empresa não explica em que momento terá sido deixado o sangue?*
- 1.3.56.** *Como pode a Arguida mostrar que em determinado momento particularmente definido no tempo não estava, por exemplo, a exercer o seu trabalho?*
- 1.3.57.** *Assim, e pelo exposto, não devem essas acusações ser tidas em conta,*
- 1.3.58.** *Mas antes ser arquivadas, sem qualquer consequência para a Arguida.*
- 1.3.59.** *À cautela, e ainda que assim não se entenda,*
- 1.3.60.** *Não pode a trabalhadora Arguida deixar de se defender de uma acusação que considera injusta e lesiva da sua honra e dignidade.*
- 1.3.61.** *Antes de mais, convirá lembrar todo o percurso da Arguida enquanto trabalhadora zelosa e proba da ..., S.A.*

- 1.3.62.** *A Arguida sempre cumpriu e respeitou os deveres a que está obrigada legalmente, com a diligência e a urbanidade de um bom pai de família,*
- 1.3.63.** *Assumindo uma conduta apenas exigível às pessoas de boa formação.*
- 1.3.64.** *Pela sua superior diligência e urbanidade tem a Arguida sido distinguida pelos clientes e fornecedores com quem se relaciona com inúmeros elogios,*
- 1.3.65.** *Que são aliás do conhecimento do empregador.*
- 1.3.66.** *Em sentido de que a Arguida sempre cumpriu e respeitou os deveres a que está obrigada legalmente com extrema lealdade, veja-se que era frequente não efetuar pausa para almoço, ou efetuar uma pequena pausa de não mais de dez (10) minutos para almoçar, em abono dos interesses do empregador.*
- 1.3.67.** *Sempre observou as ordens que lhe são transmitidas, ainda que tais ordens possam por em causa a sua própria segurança e saúde no trabalho, sendo que é o próprio empregador que não tem observado as normas legais vigentes, utilizando instrumentos em interrupções voluntárias da gravidez com ferrugem, encontrando-se as portas da área de Esterilização partidas, tendo o contraplacado à vista, as paredes estão cobertas por plásticos, colocados para proteger as paredes derivado à passagem de sujus pela janela, inexistência de escovilhões, escadotes, luvas mais resistentes (as utilizadas são de nitrilo) e um número suficiente de máquinas para esterilização (existe apenas uma em funcionamento para cerca de 40 interrupções voluntárias da gravidez por dia).*
- 1.3.68.** *Na segunda semana de fevereiro de 2016 a Exma. Sra. ... transmitiu à Arguida e às Exmas. Sras. ... e ... que, por a lavandaria “...” se encontrar encerrada para férias, teriam de levar as fardas de trabalho contaminadas com sangue para lavar em suas casas, o que fizeram...*

- 1.3.69.** *A trabalhadora Arguida aceita o alegado nos números 1., 2., 8., 9. e 13. da douda Nota de Culpa.*
- 1.3.70.** *Quanto ao disposto nos números 3., 4., 5., 6. e 7. da douda Nota de Culpa, a trabalhadora aceita, desde que interpretado no sentido de que as tarefas ali descritas competem a si, como a outras colegas de trabalho, designadamente, as Exmas. Sras. ... e ...*
- 1.3.71.** *Quanto ao disposto no número 9. da douda Nota de Culpa, era hábito o empregador, através da Exma. Sra. Diretora, Dra. ... informar que após a limpeza, as auxiliares poderiam sair mais cedo, sendo opção das próprias auxiliares se fazíamos ou não hora de almoço.*
- 1.3.72.** *Não ocorreram os restantes factos articulados na Nota de Culpa.*
- 1.3.73.** *A Arguida e a sua Colega de trabalho, a Exma. Sra. ..., combinaram desde fevereiro de 2016 que, sempre que estivessem apenas as duas a desempenhar o seu trabalho, a limpeza das instalações seria dividida do seguinte modo:*
- Bloco Operatório 1 — Arguida;
  - Bloco Operatório 2 — ...;
  - Recobro — Arguida;
  - Sala de Medicamentosas — ...;
  - Quarto 1 — ...;
  - Quarto 2 — ...;
  - Quarto 3 — ...;
  - Sala de Adaptação ao Meio — Arguida;
  - Esterilização — Arguida ou ..., de acordo com a escala, ou seja, a trabalhadora que ficar escalada para dar apoio à esterilização é quem assegura a limpeza da mesma.

- 1.3.74.** *A divisão suprarreferida era e é do conhecimento da Exma. Sra. Diretora, a Dra. ..., da Exma. Sra. ..., e da enfermeira ...*
- 1.3.75.** *Quando se encontrassem a prestar o seu trabalho em simultâneo a Arguida, a Exma. Sra. ... e a Exma. Sra. ..., a limpeza deveria ser dividida pelas três, de modo equitativo.*
- 1.3.76.** *É falso que a Arguida tenha deixado qualquer recado escrito.*
- 1.3.77.** *Foi a colega ... quem deixou um bilhete escrito a informar que tinha sido limpa a Sala de Adaptação ao Meio, a Esterilização, a Sala de Medicamentosas, o Quarto 1, o Quarto 2, o Quarto 3, o Bloco 2, e o Recobro.*
- 1.3.78.** *A Arguida saiu às 14:51, tendo, alegadamente a verificação por parte da Exma., Sra. Diretora, a Dra. ... ocorrido às 15:30, ou seja, trinta e nove minutos após o terminus do dia de trabalho da própria Arguida.*
- 1.3.79.** *Como referido na Nota de Culpa, foi deixado um recado escrito à Exma. Sra. ..., alertando-a de que apenas faltava proceder à limpeza de uma área.*
- 1.3.80.** *A Exma. Sra. ... terá saído para intervalo de almoço pelas 13:30 horas, pelo que deveria retomar pelas 14:30 horas.*
- 1.3.81.** *A limpeza do Bloco Operatório 1 implica obrigatoriamente que todo o tipo de sujus, contaminados, e lixo contaminado (com sangue) são passados para a esterilização, pelo que a área da Esterilização terá de ser novamente limpa.*
- 1.3.82.** *Ou seja, a Arguida no âmbito das suas funções, procedeu cabalmente à limpeza, no dia 31 de março de 2016, da Esterilização, o que fez.*
- 1.3.83.** *Se, às 15:30 horas, foi detetado sangue na área da Esterilização tal só pode ser imputado à Exma. Sra. ..., e nunca à Arguida.*

- 1.3.84.** *Estranhamente, a Exma. Sra. ..., até à data não teve qualquer procedimento disciplinar, pretendendo a mesma empregadora proceder ao despedimento da Arguida!*
- 1.3.85.** *Quanto ao Bloco Operatório 2, a sua limpeza não era da competência da Arguida.*
- 1.3.86.** *A limpeza do Bloco Operatório 2 no dia 31 de março de 2016 incumbia exclusivamente à Exma. Sra. ...*
- 1.3.87.** *A Exma. Sra. ... procedeu à limpeza do Bloco Operatório 2.*
- 1.3.88.** *A Exma. Sra. ... já admitiu ao empregador que a limpeza do Bloco Operatório 2 era da sua responsabilidade no dia 31 de março de 2016.*
- 1.3.89.** *O local onde alegadamente foi encontrado sangue no Bloco Operatório 2, braço do holofote/projetor é de muito difícil acesso, não sendo apreensível numa limpeza normal ou habitual.*
- 1.3.90.** *A limpeza do braço do holofote/projetor, é uma tarefa que exige equipamento especializado — escadotes — sendo um trabalho em altura.*
- 1.3.91.** *Atendendo ao local onde está colocado o braço do holofote/projetor, este só é limpo em limpezas gerais.*
- 1.3.92.** *É também falso que as caixas onde as clientes/utentes guardam a roupa não foram corretamente limpas.*
- 1.3.93.** *As caixas foram corretamente limpas.*

- 1.3.94.** *A prova de que as caixas foram limpas corretamente era o cheiro emanado das mesmas.*
- 1.3.95.** *As caixas onde as clientes/utentes guardam a roupa, como o restante material no Bloco Operatório, foi e é limpo com o produto definido pelas normas internas do empregador, o Septo 2000.*
- 1.3.96.** *O Septo 2000 é um desinfetante extremamente forte e corrosivo, que assegura até a eliminação do vírus HIV, Hepatites A, B e C, etc..*
- 1.3.97.** *Atendendo às características do Septo 2000, designadamente ao odor intenso que emana, este produto nem sequer é utilizado enquanto as utentes se encontram na UCPA.*
- 1.3.98.** *As características do Septo 2000 exigem que a Arguida, como as demais auxiliares, para o poderem manusear, tenham de empregar mais do que um par de luvas.*
- 1.3.99.** *Após a utilização do Septo 2000, o odor nauseante causado pelo seu emprego exige que as auxiliares deixem as portas abertas para o ar poder circular nas instalações.*
- 1.3.100.** *Todos os carros de medicação foram limpos.*
- 1.3.101.** *Todos os carros de medicação do empregador, por serem limpos com o produto Septo 2000 estão desgastados, como é normal pelas características daquele produto.*
- 1.3.102.** *É impossível a qualquer uma das Auxiliares conseguir que os carros de medicação não tenham o desgaste referido.*

- 1.3.103.** *É falso que a Arguida não tenha limpo o lavatório e o candeeiro de iluminação da área de Esterilização no dia 31 de março de 2016.*
- 1.3.104.** *Como suprarreferido, o Bloco Operatório 1 ficou por limpar, incumbido a limpeza do mesmo à Exma. Senhora ..., pelo que na passagem de contaminados e sujos do Bloco Operatório 1 para a área de Esterilização, ter - até por inadvertência - sujado o lavatório.*
- 1.3.105.** *Já por diversas vezes a passagem de contaminados e de sujos de algum dos Blocos Operatórios determinou nova limpeza da área da Esterilização.*
- 1.3.106.** *Estranha-se que tenha sido encontrado sangue no candeeiro de iluminação da área da Esterilização, quando nessa área nada existe que possa borrfar sangue.*
- 1.3.107.** *Recorde-se que o candeeiro de iluminação da área de Esterilização está fixo na parede, e o empregador nunca adquiriu escovilhões para limpar corretamente os aspiradores, sendo utilizado um piaçaba para limpar os botes, e os filtros que são colocados nos aspiradores são filtros de carro...*
- 1.3.108.** *Quanto aos factos alegadamente ocorridos no dia 23 de maio, segunda-feira, a Arguida não se encontrava a exercer o seu trabalho.*
- 1.3.109.** *Quanto ao dia 19 de maio de 2016, a limpeza da área de Esterilização incumbia à Exma. Sra. ..., e não à Arguida.*
- 1.3.110.** *No dia 18 de maio de 2016 existiu uma vasectomia, tendo sido auxiliar da mesma a Exma. Sra. ...*



- 1.3.111.** *No dia 18 de maio de 2016, a Arguida terminou o seu trabalho na Receção cerca das 18:32 horas, tendo-se dirigido para a área da Esterilização.*
- 1.3.112.** *Aí, a Arguida foi informada pela Exma. Sra. ... que só iria proceder à esterilização do material cirúrgico utilizado na vasectomia no dia seguinte, 19 de maio.*
- 1.3.113.** *Alias, no dia 19 de maio de 2016, a enfermeira ... perguntou à Arguida, na presença da Exma. Sra. ..., que material era aquele que estava na área de Esterilização, em cima da bancada.*
- 1.3.114.** *A Arguida respondeu que se tratava de equipamento utilizado em vasectomia, e que a esterilização do mesmo incumbiria à Exma. Sra. ...*
- 1.3.115.** *É do conhecimento geral dos funcionários da empregadora que a esterilização do material de vasectomia está exclusivamente afeto à Exma. Sra. ...*
- 1.3.116.** *Assim, a ter sido detetado qualquer ausência de limpeza da Esterilização, tal deve ser feito à Exma. Sra. ...*
- 1.3.117.** *Estranhamente, a Exma. Senhora ... não foi alvo de qualquer imputação pelos factos suprarreferidos.*
- 1.3.118.** *É totalmente falso que a Arguida mostre desinteresse pelo trabalho que desenvolve.*
- 1.3.119.** *Os fotogramas juntos aos autos não se mostram aptos a fazer a prova pretendida pela entidade empregadora.*
- 1.3.120.** *Os fotogramas não se encontram sequer datados.*

- 1.3.121.** *Os fotogramas podem ter sido tirados em qualquer dia, a qualquer hora.*
- 1.3.122.** *Todos os funcionários da Clínica ..., cerca de 22, têm acesso ao Bloco Operatório, todos os dias, a qualquer hora.*
- 1.3.123.** *Assim, pode ter sido qualquer funcionário da empregadora a ter deixado sangue ou qualquer outro líquido de cor avermelhada.*
- 1.3.124.** *Nos dias 20 de maio e 23 de maio de 2016 a clínica onde a Arguida presta o seu trabalho esteve aberta ao público, tendo todos os funcionários da empregadora acesso à Esterilização, pelo que poderia ser qualquer um deles a deixar “evidências de sangue”.*
- 1.3.125.** *Como resulta da douda Nota de Culpa, o empregador procura apenas conseguir um efeito que a lei não permite, deturpando os factos de molde a procurar um motivo que permita o despedimento da Arguida, sem que lhe assista qualquer razão para tanto.*
- 1.3.126.** *Não correspondendo à verdade que a Arguida tenha tido o comportamento imputado na Nota de Culpa, nenhum prejuízo sofreu o empregador.*
- 1.3.127.** *Assim, não violou a Arguida qualquer dever que sobre si incide e estipulados no artigo 128.º do Código do Trabalho,*
- 1.3.128.** *Não praticando conseqüentemente qualquer infração disciplinar,*
- 1.3.129.** *Pelo que deve o procedimento disciplinar que lhe foi instaurado ser arquivado, sem quaisquer conseqüências para a trabalhadora Arguida.*

- 1.3.130.** *Ainda que esse não seja o entendimento, o que por mera hipótese académica se admite, e sem conceder, o comportamento da trabalhadora Arguida não acarretou a gravidade e consequências necessárias à imediata e prática impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.*
- 1.3.131.** *A bem da verdade, o princípio da proporcionalidade sempre vedaria que se pudesse considerar imediata e praticamente impossível o vínculo de trabalho.*
- 1.3.132.** *Com efeito, a sanção de despedimento, deve ser reservada a situações extremas, em que não seja possível a aplicação de uma qualquer outra sanção conservatória.*
- 1.3.133.** *Pelo exposto, improcede integralmente, por absoluta ausência de fundamentos de facto e de direito, a intenção de despedimento consubstanciada no presente procedimento disciplinar.*
- 1.3.134.** *Termos em que deve o procedimento disciplinar ser arquivado, sem quaisquer consequências para a trabalhadora Arguida, ou ainda que esse não seja o entendimento — o que por mera hipótese académica se admite, e sem conceder — deve ser considerada nula a Nota de Culpa, ou, sendo outro o entendimento, a sanção a aplicar não poderá nunca, pelos motivos descritos, exceder a constante da alínea a) do artigo 328.º do Código do Trabalho, a sanção de repreensão.*
- 1.4.** Encontra-se no processo os documentos de prova, tanto documentais como depoimentos testemunhais, em particular os indicados pela defesa.

## **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: (...)

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.** No caso presente, é colocado em dúvida pela entidade empregadora, se a trabalhadora está grávida. Trata-se de uma questão que é apresentada na resposta à nota de culpa pela defesa da arguida, mas da qual não é apresentada prova. Apenas a afirmação de que três trabalhadoras, devidamente identificadas, da entidade empregadora tinham conhecimento, as quais, nos seus depoimentos, negam que tenham conhecimento desse facto.

- 2.10.** Ora, competia à trabalhadora apresentar prova de ter cumprido o disposto no artigo 36.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho, o qual estabelece que *“se entende por trabalhadora grávida a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico”*. Nada consta do processo quanto a isso.
- 2.11.** Mas, mesmo que se tenha em conta o que dispõe o n.º 2 do referido artigo, ou seja que: *“o regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante”* nada consta do processo, nomeadamente elementos de prova apresentados pela trabalhadora ou pelo seu representante, de que decorra, sem margem para dúvidas, que a trabalhadora arguida se encontre grávida. Constitui ónus da trabalhadora e da defesa não só a alegação mas também a prova de que se encontra grávida ou, ao menos, que a entidade empregadora tem conhecimento do facto.
- 2.12.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*.
- 2.13.** 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*.
- 2.14.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a entidade empregadora imputa à trabalhadora, em síntese, *não ter realizado devidamente o trabalho de limpeza de espaços destinados a prestação de cuidados clínicos que lhe estavam adstritos*.
- 2.15.** De onde conclui terem sido violados os seus deveres laborais a que se referem as alíneas a), c), e), g) h) e j) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

- 2.16.** A trabalhadora responde à nota de culpa alegando em sua defesa, em síntese, que é falso que não tenha procedido às limpezas dos espaços que estavam sob a sua responsabilidade.
- 2.17.** O presente processo disciplinar identifica, na nota de culpa, os factos acusatórios com referência temporal precisa da sua ocorrência. Considera-se não ter razão quanto a esta matéria a defesa, que o contesta sem razão.
- 2.18.** Analisando a prova produzida no processo, quer documental quer testemunhal, é de considerar o seguinte;  
Quanto à prova documental:
- 2.18.1.** A instrução junta fotografias que pretende apresentar como ilustrativas de que tanto os espaços como os aparelhos neles implantados, e que se destinam a prestação de cuidados clínicos cirúrgicos, não foram limpos. A defesa contesta. Contudo, as testemunhas, mesmo as indicadas pela defesa, confirmam a veracidade das fotografias e o seu conteúdo.  
Quanto a prova testemunhal:
- 2.18.2.** A instrução do processo disciplinar ouviu em auto de declarações as testemunhas indicadas pela defesa (as que compareceram), tendo todas elas sido unânimes a confirmar os factos descritos na nota de culpa.
- 2.19.** Portanto, parece não restarem dúvidas quanto à ocorrência dos factos objeto da acusação.
- 2.20.** Por outro lado, tendo em conta, que os locais que ficaram por limpar se destinam a prestação de cuidados cirúrgicos a utentes, de forma continuada e sucessiva, é facto público e notório que eles carecem de ser meticulosamente limpos após cada utilização, segundo as regras aplicáveis, sob pena de, eventualmente, poderem ocorrer infeções graves, nos/as pacientes e/ou nos profissionais.

- 2.21.** No caso concreto, a instrução demonstra que a trabalhadora agiu com culpa, além do mais por esta ter saído mais cedo, no dia 31/3/2016, sem ter efetuado as limpezas que lhe competiam, usando de forma incorreta uma autorização de uma superior hierárquica que só poderia exercer se e quando o trabalho de limpeza estivesse concluído.
- 2.22.** Assim, considera-se que a instrução do processo disciplinar demonstra ter ocorrido uma situação de justa causa, e que a sanção de despedimento que a entidade empregadora pretende aplicar é proporcional face à atuação e ao comportamento da trabalhadora arguida.
- 2.23.** Face ao que antecede, estando demonstrada a atuação culposa da trabalhadora geradora de uma absoluta necessidade de fazer cessar a relação laboral, considera-se ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, concluindo-se pela não existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face ao exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ..., S.A., por não afigurar a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA 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 PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.**