

## PARECER N.º 595/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 2860/DG/2018

### I – OBJETO

1.1. Em 04.10.2018, a CITE recebeu da ...cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

*“(...) ..., vem na sequência do processo disciplinar levantado contra a trabalhadora ..., requerer parecer quanto à decisão de despedimento por Justa Causa com base nos seguintes factos:*

- *A trabalhadora entrou de baixa médica por doença natural a 7 de março de 2018;*
- *No período compreendido entre 7 de março e 20 de junho de 2018 a entidade patronal recebeu as baixas médicas com regularidade e sempre tendo como motivo doença natural;*
- *A última baixa enviada venceu-se a 20 de junho de 2018, aguardando a entidade patronal comunicação da trabalhadora quanto à continuação da mesma, até porque havia contratado outra trabalhadora para exercer funções enquanto durasse a referida baixa médica.*
- *Durante o período compreendido entre 20 de junho de 2018 e 3 de julho de 2018, a trabalhadora não remeteu qualquer documento à entidade patronal*

*nem comunicou se mantinha a sua incapacidade para o trabalho por doença, pelo que foi emitido recibo com faltas injustificadas entre 21 e 30 de junho de 2018.*

*- A 3 de Julho de 2018 foi rececionada carta com CIT nas instalações pertencentes a outra sociedade da qual a sócia gerente da ... também é sócia.*

*- No referido CIT enviado e datado de 20 de junho de 2018 e com indicação de "inicial" por gravidez de risco clínico e pelo período de 197 dias.*

*- Só no dia 4 de julho de 2018 a entidade patronal teve conhecimento de que a trabalhadora se encontrava grávida e que tinha sido atribuído CIT pelo período de 197 dias.*

*- A trabalhadora não só não remeteu o CIT em tempo útil, como não comunicou a sua ausência à entidade patronal, nada tendo alegado quanto à sua incapacidade para o fazer;*

*- Assim, foi levantado processo disciplinar por faltas injustificadas com intenção de despedimento por Justa Causa.*

*- Após resposta e audição da testemunha arrolada, pretende a entidade patronal proceder ao despedimento por Justa Causa por faltas injustificadas.*

*Atenta o supra exposto requer-se o competente parecer (...)"*

**1.2.** Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datado de 20.07.2018, rececionada a 23.07.2018 com o seguinte teor:

*" (...)*

*Assunto: Processo Disciplinar Nota de Culpa*

*Na sequência dos factos que chegaram ao conhecimento da empresa ..., entidade patronal de V/ Exa. e referente a faltas injustificadas no período*

*compreendido entre 21 de junho de 2018 e 4 de julho de 2018 decidiu a gerência instaurar-lhe processo disciplinar.*

*Junto em anexo Nota de Culpa, tendo V/ Exa. o prazo de dez dias úteis para consultar o processo, apresentar defesa por escrito, indicar meios de prova e requerer quaisquer diligências probatórias que julgue pertinentes para a sua defesa.*

*Os elementos do processo disciplinar encontram-se no meu escritório, instrutora nomeada, ..., à sua disposição, se eventualmente pretender consultá-los, devendo combinar dia e hora para o efeito.*

*Mais se informa que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento com justa causa.*

**Nota de Culpa**

*..., em processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora, ..., ..., com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente nota de culpa, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1º

*A trabalhadora arguida foi contratada a 12 de dezembro de 2016 com contrato de trabalho a termo certo para exercer as funções de ....*

2º

*A 30 de Junho de 2017 foi elaborado aditamento ao contrato de trabalho supra mencionado.*

3º

*A trabalhadora arguida remeteu á entidade patronal CIT por doença natural no período compreendido entre 1 de junho de 2018 e 20 de junho de 2018.*

4º

*Atendendo à atividade profissional desempenhada pela trabalhadora arguida,*

*..., a qual está afeta a uma sala com crianças de tenra idade e com as quais a educadora estabelece uma relação de confiança, há necessidade de manter uma certa estabilidade.*

5º

*Devido a doença da trabalhadora arguida, a entidade patronal viu-se na contingência de cotratar uma educadora para a substituir, o que desde logo causou alguma instabilidade nas crianças.*

6º

*A 20 de Junho de 2018, e uma vez que a trabalhadora arguida não havia feito qualquer comunicação no sentido de comunicar de baixa médica, a entidade patronal informou a educadora substituta que o seu contrato iria terminar como regresso da colega.*

7º

*No entanto, no período compreendido entre os dias 21 de junho de 2018 e 2 de julho de 2018 a trabalhadora arguida não fez qualquer comunicação à entidade patronal, deixando esta na incerteza de qual o comportamento a adotar com a funcionária contratada para a substituir.*

8º

*Perante o silêncio da trabalhadora arguida, a entidade patronal informou a ... substituta que iria manter-se em funções uma vez, que a colega teria eventualmente abandonado o trabalho sem dar qualquer explicação.*

9º

*A 30 de junho de 2018 foi emitido recibo de vencimento com indicação do período de CIT (01/06/2018 e 20/06/2018) e como período de faltas injustificadas (21/06/2018 e 30/06/2018), que na referida data contabilizam 10 faltas seguidas, (Doc. 1)*

10º

*A Trabalhadora arguida não comunicou à entidade patronal qualquer situação*

*impeditiva do seu regresso ao trabalho.*

11º

*No dia 3 de julho de 2018, a colaboradora .... do ..., entidade que nenhuma relação profissional tem com a trabalhadora arguida, informou a gerente, ..., de que se encontrava uma carta registada nas instalações do referido estabelecimento enviada por ..., (Doc.2)*

12º

*A gerente deslocou-se às instalações do ... no dia 4 de julho de 2018 e procedeu ao levantamento da referida carta.*

13º

*Assim, teve conhecimento no dia 4 de julho de 2018 que à trabalhadora arguida havia sido emitido em a 21 de junho de 2018 por "impedimento para o trabalho das beneficiárias grávidas" pelo período de 197 dias. (Doc.3)*

14º

*Mencionava ainda o documento que a trabalhadora arguida estava autorizada a sair de casa, pelo que concluiu a entidade patronal que esta não se encontrava impossibilitada de comunicar consigo. (Vide doc.3)*

15º

*A trabalhadora arguida com o seu comportamento demonstrou uma completa falta de respeito para com a sua entidade patronal e para com as colegas.*

16º

*Nos termos do disposto no artigo 253.º do C.T o trabalhador deve comunicar a ausência ao trabalho, com cinco dias de antecedência quando essa falta seja previsível. Caso a falta seja imprevisível, deve comunicar logo que possível.*

17º

*Aceita a entidade patronal que a trabalhadora arguida não pudesse prever se lhe seria prorrogada a baixa médica que teve o seu fim a 20 de junho de 2018.*

18°

*Mas tendo a trabalhadora arguida tido conhecimento de que se manteria a sua incapacidade temporária para o trabalho a 20 de junho de 2018 e não demonstrando estar incapacitada de comunicar tal situação, ainda que por telefone ou e-mail, à sua entidade patronal, a ausência da trabalhadora no período compreendido entre 21 de junho de 2018 e 4 de julho de 2018 consubstancia faltas injustificadas ao trabalho.*

19°

*Nos termos do disposto no art.º 351.º, n.º 1 do C.T. "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."*

20°

*O comportamento denotado pela trabalhadora arguida, salvo o devido respeito não consubstancia mera negligência, uma vez que tendo na sua posse o CIT, tendo conhecimento de que havia sido contratada uma colega para a substituir enquanto se mantivesse a sua incapacidade, ao não agir em conformidade sabia que estava a prejudicar terceiros não se abstendo de ter tal comportamento.*

21°

*Com o seu comportamento, a trabalhadora arguida demonstrou desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do seu cargo, desde logo porque sendo esta ... tem em primeiro lugar uma obrigação para com as crianças que lhe estão confiadas.*

22°

*Não comunicando a trabalhadora arguida que se mantinha a sua incapacidade temporária para o trabalho com a devida celeridade, provou instabilidade no normal funcionamento da atividade da entidade patronal.*

23º

*O seu desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações é grosseiro, desde logo porque não teve sequer o cuidado de enviar o CIT para a sua entidade patronal, remetendo para as instalações de outra entidade, ..., que nenhuma relação tem consigo.*

24º

*Aguardar 12 dias para remeter justificativo das faltas, não justificando padecer de qualquer enfermidade que a impedisse de atempadamente informar a entidade patronal e ao remeter para outra entidade a sua baixa médica, a trabalhadora arguida agiu com dolo e má-fé, no intuito de prejudicar a entidade patronal*

25º

*A trabalhadora violou assim o disposto no art.º 351.º, n.º 2 alínea d) e g) do C.T*

26º

*Os factos descritos, pela sua gravidade e consequências, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. (...)"*

**1.3** A trabalhadora notificada, da nota de culpa, veio em 03.08.2018, responder à nota de culpa, nos seguintes termos:

*"(...) ..., devidamente notificada da nota de culpa no pretérito dias 23 de janeiro de 2017, no âmbito do processo disciplinar que lhe move a ..., vem apresentar a sua*

**RESPOSTA À NOTA DE CULPA**

*O que faz nos termos do art. 355.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro e com os seguintes fundamentos,*

1. *São verdadeiros os factos descritos em 1, 2 e 3 da Nota de Culpa.*
2. *A trabalhadora arguida impugna o demais, por não corresponder à verdade, ser conclusivo ou matéria de direito.*

*Especificadamente*

***I - Da inexistência de fundamento para o presente Processo Disciplinar***

3. *O presente processo disciplinar funda-se em dois elementos apenas, numa pretensa situação de faltas injustificadas por mais de 5 dias e pelos prejuízos que essas faltas terão causado a sociedade arguente e as demais colegas.*
4. *Contudo, a realidade é bem diferente ...*

*Vejamos,*

***a) Da Nulidade do processo disciplinar tal qual esta concebido***

5. *Afirma-se no processo disciplinar entre tantas outras coisas, que a trabalhadora arguida, deu mais do que cinco faltas seguidas sem justificação.*
- E,
6. *Que essa situação causou transtornos e prejuízos a sociedade arguente e as demais colegas.*
7. *Ora, o processo disciplinar começa com a nota de culpa.*
8. *Basta olhar para a nota de culpa enviada a trabalhadora.*
9. *As primeiras 5 (cinco) folhas do processo são a nota de culpa e as seguintes, os documentos que acompanham a nota de culpa.*
10. *Não foram tomadas declarações a nenhuma colega de trabalho incluindo a educadora que substituiu a trabalhadora arguida no período de baixa desta.*
11. *Não foi ouvido qualquer representante da sociedade arguente, incluindo a sua sócia gerente ....*
12. *Não foi ouvido qualquer pai das crianças que estão confiadas à sala da trabalhadora arguida.*
13. *Não existe despacho de nomeação da Sra. Instrutora do processo.*



14. *Pelo menos não no sentido legal, ou seja, datado, rubricado e numerado a fazer (para todos os efeitos) parte integrante dos autos.*
15. *Mas também não existe qualquer outro elemento nos autos que permita sequer supor que existia matéria para abrir um processo disciplinar.*
16. *Inexiste um auto de ocorrência com as datas das supostas faltas (que poderia ser um fax ou um email da gerente da sociedade arguente para a Sra. Instrutora nomeada relatando o sucedido), não existe termo de abertura, não existe relatório preliminar ... não existe nada.*
17. *E assim, ou a Sra. Instrutora sonhou que tinha sido nomeada ou a sua nomeação não tem valor jurídico para os efeitos pretendidos.*
18. *E o mesmo vale para as acusações concretamente imputadas à trabalhadora arguida na nota de culpa.*
19. *Essas acusações nascem de onde??? provêm do que exatamente???*
20. *De testemunhos que não constam do processo?*
21. *De documentos que não foram enviados à Sra. Instrutora?*
22. *De elementos/documentos que não estão rubricados e numerados e por isso não são parte do processo disciplinar?*
23. *Não sabemos.*
24. *Por estranhar esta bizarría, a trabalhadora arguida, por intermédio do seu mandatário solicitou a consulta dos autos à Sra. Instrutora.*
25. *E, no dia 25 de julho de 2018 pelas 15.00 horas o mandatário da trabalhadora deslocou-se ao escritório da Sra. Instrutora e pode consultar o processo que mais não é do que a nota de culpa.*
26. *Ao processo disciplinar laboral são aplicáveis os princípios do direito laboral e processual laboral e à nota culpa são ainda aplicáveis os princípios de legalidade que norteiam a acusação em processo crime.*
27. *Ora uma acusação proferida nestes termos seria não só nula, mas inexistente e o documento apresentado nos moldes em que o foi a trabalhadora arguida, equivaleria a falta de acusação.*

28. Revertendo ao caso sub judice o rigor e às exigências de forma e legalidade que se impõem não são nem podem ser menores.

29. E por isso o presente processo disciplinar nos moldes em que está "construído" é nulo e de nenhum efeito.

30. O que desde já se alega e espera venha a ser declarado pela Sra. Instrutora Nomeada.

31. Porque não é nesta fase nem nas fases seguintes que se vão juntar documentos que podiam e deviam ter sido juntos anteriormente e/ou ouvir testemunhas para corroborar e sustentar as acusações imputadas à trabalhadora arguida.

Analisando agora a matéria concretamente imputada a trabalhadora arguida,

**b) As faltas Injustificadas**

32. Começa o processo por afirmar que a trabalhadora faltou mais do que cinco dias de forma injustificada, e que não avisou a entidade empregadora o que não é de todo verdade.

Vejamos,

33. No dia 16/06/2018 a Gerente da Sociedade Arguente enviou do seu telemóvel a seguinte mensagem a trabalhadora arguida: "..."

34. Ao que a trabalhadora arguida respondeu no dia 19/06/2018:

"...".

35. E portanto antes mesmo da baixa médica ter terminado e ao contrário do sustentado pela sociedade arguente, gerente e trabalhadora trocaram mensagens (como aliás era comum e como haviam feito inúmeras vezes antes), onde a trabalhadora informou que iria tratar da baixa, mas que não o podia fazer naquela semana porque estava de repouso, por instrução médica.

E que,

36. Aquilo que a entidade empregadora vergonhosamente chama de doença é na verdade (e como a entidade empregadora bem sabe) uma gravidez de alto risco.

37. A trabalhadora que estava grávida de gémeos perdeu um dos bebés ainda no primeiro trimestre de gestação e o segundo está em risco desde essa altura.

3e. Por essa razão, a trabalhadora arguida está de baixa desde março deste ano e não porque lhe apetece ou porque está para aí virada.

39. É assim descabida, inusitada e falsa a matéria constante de 6º, 7º, 8º e 10º da nota de culpa.

40. Sendo que no caso da matéria constante de 6º, 7º e 8º será impossível pronunciar-se com certeza sobre os factos/matéria aí descritos uma vez que não existem sinais nos autos que essas conversas terão sequer tido lugar.

41. O que não deixa de ser curioso e até ilustrativo da forma como este processo disciplinar foi aberto e está a ser conduzido.

42. É que, sem se ter ouvido a colega que terá sido contratada para substituir a trabalhadora arguida e sem sequer terem sido tomadas declarações à sócia gerente, a Sra. Instrutora consegue reproduzir o que terão sido as conversas destas pessoas no dia 20 de junho de 2018 e em datas posteriores (não identificadas contudo).

43. Isto serão quem sabe, ou dotes superiores de adivinhação ou então será outra coisa ... enfim venha o diabo e escolha.

44. Certo é que nenhuma destas pessoas foi ouvida e os factos / matéria estão lá na nota de culpa.

45. No demais, que a esta matéria concerne a trabalhadora arguida desconhece em que circunstâncias e com que objetivo foi emitido o documento 1 junto aos autos.

46. Terá sido provavelmente nas mesmas circunstâncias em que terá ocorrido o despacho de nomeação da Sra. Instrutora, ou que terá sido feito o termo de

*abertura do processo disciplinar ou quem sabe que terão sido ouvidas as testemunhas que permitem afirmar o que se afirma.*

*47. Prova, que não se sabe ainda bem, como chegou aos autos ... aparentemente veio a andar ... a pé ou de carro ...*

*48. Isto porque também não consta dos autos a forma como aquele documento ali chegou.*

*49. Foi enviado por carta a Sra. Instrutora? foi por email? foi por fax?*

*50. Certo é que, o mesmo não foi enviado (a não ser com a nota de culpa) à trabalhadora arguida previamente e por isso, esta impugna quer a oportunidade da junção quer a validade do próprio documento, quer a prova que com o mesmo se pretende obter.*

*51. Sai assim impugnada a matéria constante de 9º da nota de culpa.*

*52. E o que dizer da momentosidade que consta de 11º, 12º e 13º da nota de culpa.*

*53. Enfim ... para nos podermos pronunciar de forma capaz, voltemos um pouco atrás ao 3º da nota de culpa.*

*54. Ai a sociedade arguente alega que a trabalhadora arguida enviou a entidade patronal um certificado de incapacidade temporária por doença natural no período compreendido entre 1 de junho de 2018 e 20 de junho de 2018.*

*... que os trabalhadores da sociedade arguente o pedem.*

*64. É nas instalações de qualquer um destes estabelecimentos que se fazem de forma alternada as festas de Natal, de Páscoa e de final de ano letivo, sendo que nessas ocasiões, alunos, educadoras e auxiliares deslocam-se a qualquer um dos referidos estabelecimentos para colaborarem na organização das festas.*

*65. Pior, quando a trabalhadora arguida assinou contrato de trabalho, constava da alínea c) da clausula sexta do referido documento, que existia o estabelecimento denominado ... e que esta aceitava ser deslocada para*

*aquele em caso de necessidade da entidade empregadora. Vide doc. 9 que junta.*

*66. É no mínimo estranho dizer-se agora que um estabelecimento não tem nada a ver com o outro e o ... não tem nenhuma relação com a trabalhadora arguida.*

*67. Não fosse esta uma questão tão séria, isto seria até risível.*

*68. Mas o facto é que, e com este tipo de argumentos que se pretende construir uma ideia que foram cometidas falhas graves por parte da trabalhadora que permitem à sociedade arguente despedir a mesma.*

*69. E isto lamentavelmente não tem piada alguma ... pelo menos não para a trabalhadora arguida.*

*70. A trabalhadora arguida enviou a baixa médica para o local onde enviou todas as outras e a entidade empregadora, tal como de todas as outras vezes rececionou os documentos enviados pela trabalhadora.*

*71. E cremos que quanto a locais de entrega de cartas estamos conversados.*

*72. Sai assim impugnada a matéria constante de 11°, 12° e 13° da nota de culpa.*

*73. Por fim a matéria constante de 14°, 16°, 17° e 18° da nota de culpa representa o capítulo final de uma telenovela, feita para despedir uma trabalhadora grávida de alto risco.*

*74. A trabalhadora arguida, esteve de facto em casa de repouso absoluto e as únicas datas em que saiu foi para se deslocar às urgências do ... onde é seguida. Conforme atestam os documentos que se juntam como 10, 11, 12 e 13.*

*75. A trabalhadora arguida esteve no ...:*

- No dia 19/06/2018- No período compreendido entre as 19.00 e as 23.00*
- No dia 20/06/2018 - No período compreendido entre as 08.20 e as 12.00*
- No dia 21 /06/2018 - No período compreendido entre as 00.40 e as 02.15*

76. *Para monitorização das perdas de sangue que levaram ao aborto de um dos bebés gémeos, conforme consta do Doc. 10 - relatório médico junto.*

77. *A trabalhadora arguida, logo no dia 19 de junho de 2018, enviou um SMS à representante legal (conforme já supra expandido) e a informou que não se estava a sentir bem.*

78. *E se depois desta data não o voltou a fazer é porque em primeiro lugar não conseguiu física e mentalmente superar o que lhe estava a acontecer e segundo porque não tinha autorização médica para o fazer.*

79. *A interpretação que sociedade arguente, aliás, faz do Certificado de Incapacidade Temporária junto com a nota de culpa é absolutamente miserável.*

80. *Como aliás são todas as considerações e conclusões que sobre esta matéria retira.*

81. *A trabalhadora arguida não estava autorizada a sair para ir para o ... ou para ir para a praia com as amigas e assim prejudicar as colegas e a entidade empregadora.*

82. *A trabalhadora arguida estava autorizada a sair para receber tratamento médico. O relatório da médica obstetra é clarinho como água nessa matéria e o CIT também.*

83. *As faltas a existirem (que não se admite) foram imprevisíveis e resultantes de uma condição médica que nenhuma mulher pede ainda mais quando programa, planeia e deseja uma gravidez.*

84. *E as considerações e conclusões bocais que sobre esta matéria são retiradas pela sociedade arguente são impróprias isto se considerarmos a atividade que é desenvolvida (um ... de e para crianças e bebés) e ainda o facto de quer a Gerente quer a Sra. Instrutora serem mulheres e sobre esta matéria existir um especial dever de proteção da maternidade e do período de gravidez.*

85. Saem assim impugnados os 14.º, 16.º, 17.º e 18.º da nota de culpa, com as legais consequências.

Sem conceder,

**c) Os prejuízos que a sociedade em pregadora terá sofrido**

86. É referido à sociedade que por causa da doença da trabalhadora, a entidade empregadora teve de contratar uma educadora para a substituir.

87. Isto é dito com leviandade tal, que se avançam considerações como "isto causou alguma instabilidade nas crianças", referem-se supostas conversas entre a representante legal da sociedade empregadora e a dita educadora que substituiu a trabalhadora arguida (mas sem nunca ouvir estas pessoas).

88. Enfim não se consegue descortinar qual foi o prejuízo quer para sociedade arguente, quer para as colegas de trabalho, quer para as famílias dos bebés que frequentam aquele ....

89. E uma vez mais, é com este tipo de argumentos que se pretende em seguida despedir a trabalhadora arguida.

90. Inexistem nos autos também quanto a esta matéria sinais (quanto mais provas ou matéria concreta) que pudessem ser imputados à trabalhadora arguida comportamentos que pela sua natureza e gravidade fossem passíveis de sanção disciplinar.

91. Saem assim impugnados os 4.º, 5.º e 15.º da nota de culpa com as legais consequências.

92. Destarte, a nota de culpa neste ponto deve improceder sem mais.

93. A matéria constante de 19.º, 20.º, 21.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º e 26.º é conclusiva ou é matéria de direito e consubstancia o pedido da sociedade arguente, pelo que a trabalhadora arguida, nada terá a acrescentar para além da impugnação especificada que supra deixou explanada, impugnando todos os argumentos da empregadora.

94.A Trabalhadora impugna ainda todos os factos a que direta e especificadamente não respondeu, considerando a defesa apresentada no seu conjunto.

Por fim, mas não por último

**II) O Direito e a Sanção que se pretende aplicar à Trabalhadora Arguida - Da inexistência de fundamento jurídico para o despedimento face ao facto em questão.**

95. No que concerne à sanção (despedimento) que concretamente se pretende aplicar à trabalhadora, esquecendo os fundamentos já anteriormente avançados, até mesmo pela questão jurídica do caso, falha a razão a entidade empregadora.

**Vamos concretizar,**

96. Conforme estabelecem os n.ºs 1 e 3 do art. " 351.º do Código do Trabalho que:

"Constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho" (...)

"Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão de 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 as demais circunstâncias que no caso sejam relevantes".

97. São assim necessários estarem verificados três requisitos cumulativos, para que se aplique uma sanção disciplinar de despedimento ao Trabalhador.

98. A Lei exige, antes mais a verificação de um elemento subjetivo, a existência de um comportamento ilícito, grave, em si mesmo ou pelas suas consequências, e culposo do trabalhador.

99. Exige também (cumulativamente) a verificação de um elemento objetivo, que se materializa, na impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral.



100. E por último, a existência de um nexo de causalidade entre os dois requisitos anteriores, que torne impossível a subsistência/manutenção do contrato do trabalhador.

101. Ou seja, é necessário que a impossibilidade de subsistência do contrato decorra, efetivamente, do comportamento do trabalhador.

102. Tudo isto, devido ao princípio estabelecido no art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa, por forma a proibirem-se os despedimentos arbitrários e sem justa causa.

103. Numa análise concreta e mais aturada do facto imputado à Trabalhadora Arguida (que repetimos, sem qualquer tipo de prova carreada para os autos) temos que, não estão igualmente verificados os requisitos que permitiriam a aplicação da sanção – despedimento disciplinar.

Vejamos,

104. Relativamente ao elemento subjetivo da justa causa, a lei exige que o comportamento do Trabalhador faltoso seja, ilícito, grave e culposo.

105. Excluídas que ficam desde logo a ilicitude e culpa da Trabalhadora Arguida, por inexistência de sinais nos autos.

106. Tanto mais, que nesta parte a acusação enuncia apenas um conjunto de conceitos normativos que não estão integrados com factos.

107. E ninguém pode ser culpado de nada sem factos que sustentem uma acusação.

108. Nem qualquer acusação pode sair provada sem provas que a sustentem.

109. Este é um princípio milenar que data já do direito romano.

110. A própria gravidade do facto descrito é tudo menos integradora de um comportamento digno de permitir despedir alguém.

111. Sobre a gravidade do comportamento, tem entendido a doutrina e jurisprudência que esta (gravidade) pode ser vista como o comportamento em si mesmo ou relativamente às consequências, que desse comportamento decorram para vínculo laboral.

112. *Ou seja, um comportamento menos grave pode até configurar justa causa para despedimento (como por exemplo o mais utilizado pela doutrina, o furto de um objeto de baixo valor. Se o comportamento em si mesmo é censurável, mas eventualmente não suficiente para comprometer imediatamente a relação laboral, a quebra de confiança da entidade patronal no funcionário que furta por si só é motivo bastante para promover o despedimento).*

113. *Mas também não é o que se passa in casu.*

114. *Mesmo admitindo por mera hipótese académica que a Trabalhadora tivesse dado as faltas que constam da nota de culpa, seriam estas suficientemente graves para despedir a Trabalhadora Arguida?*

115. *Estamos certos que não.*

116. *A gravidade de uma infração deve ser apreciada segundo o critério de um homem médio e a sanção a aplicar proporcional à infração cometida, conforme dispõe o art.º 330.º n.º 1 do Código do Trabalho.*

117. *Sendo o despedimento a sanção disciplinar, mais forte, apenas aos comportamentos e infrações mais graves, poderá ser aplicada.*

118. *O que não é de todo o presente caso, pelo que, mesmo que a Trabalhadora Arguida, tivesse por mera hipótese de raciocínio dado as faltas que constam da nota de culpa, a mesma não seria suficientemente grave para pôr em causa o vínculo laboral com a sociedade empregadora.*

119. *Isto porque, sai amplamente demonstrado e documentado que não só a Trabalhadora avisou a entidade empregadora que a baixa se prolongaria, como as faltas que foram dadas são absolutamente imprevisíveis e resultam de uma gravidez de alto risco que já fez a trabalhadora arguida perder um dos bebés e a força a ficar em repouso absoluto.*

120. *Relativamente ao elemento objetivo, temos que, a impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, tem de ser reconduzida à ideia de não poder ser exigível da entidade patronal que mantenha o mesmo (por exemplo*

*quando um trabalhador agride física ou verbalmente o empregador. Neste caso, embora não haja uma impossibilidade objetiva de subsistência do contrato, o facto é que, não é razoável exigir-se do empregador que mantenha no posto de trabalho alguém que o agride).*

*121. Temos também na apreciação do critério objetivo, que a impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, tem de ser uma impossibilidade prática, relacionando-se direta e concretamente com o vínculo laboral, ou seja, a infração verificada tem de ser enquadrada e contextualizada dentro da atividade desenvolvida pelo empregador (uma mesma expressão, pode ser considerada ofensiva se proferida, num Balcão de um Banco, num escritório de Advogados, mas não ser ofensiva se proferida num armazém de cargas e descargas, ou no Mercado da Ribeira ou do Bolhão).*

*122. E por fim, a impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho tem de ser imediata, ou seja, tem de ser tão grave que ponha em causa imediatamente o vínculo laboral.*

*123. Ao analisarmos, à luz dos critérios objetivos o comportamento descrito na Nota de Culpa, rapidamente chegamos à conclusão, que nenhum deles se verifica.*

*124. Pelo que, recorrendo ao exercício académico acima referido, mesmo admitindo (apenas por hipótese de raciocínio) que a Trabalhadora Arguida tivesse dado as faltas que constam da nota de culpa, não é para a empregadora, impossível manter este contrato de trabalho.*

*125. Par outro lado, a gravidade da infração (academicamente praticada) apreciada objetivamente **não é sequer grave para se abrir um processo disciplinar**, quanta mais para despedir um trabalhador.*

*126. Não foram dadas mais do que cinco faltas injustificadas. Não foram sequer dadas cinco faltas injustificadas.*

*127. Para mais a trabalhadora arguida justificou as faltas, apresentando em tempo o atestado de incapacidade passado pela Médica assistente,*

*conforme consta da própria nota de culpa e se não o fez primeiro foi porque não pode, fruto da sua condição clínica.*

*E assim,*

*128. Se por um lado não existem elementos subjetivos no processo, para que se possa depois apreciar-se o "suposto" comportamento objetivamente.*

*129. Por outro, o que temos com toda a certeza é que, em primeiro lugar esta trabalhadora não tem qualquer historial disciplinar.*

*130. Executa as suas tarefas diariamente com zelo, profissionalismo e respeito pelos seus colegas trabalho e todas as demais pessoas que se deslocam àquele estabelecimento.*

*131. infelizmente esta a viver um pesadelo que todas as mulheres grávidas gostariam certamente de evitar, mas que por vezes não sucede.*

*132. Por fim, na análise objetiva ao nexo de causalidade, verifica-se por tudo quanta fica exposto, que, mesmo na hipótese académica (e só) de alguma responsabilidade poder ser assacada a Trabalhadora Arguida, nunca existiria nexo causal entre o "suposto" comportamento ilícito, grave e culposo e a impossibilidade prática e imediata de subsistência do contrato de trabalho.*

*133. Em jeito de conclusão, dir-se-ia que as respostas a dar, devem ser prontas e claras ... e a douta Instrutora "nomeada" para instaurar e instruir o processo, deverá como se requer e espera propôr o arquivamento liminar sem mais, sob pena de Nulidade do mesmo, conforme já exposto supra.*

*Agora sim por último*

***III - Os prejuízos e as violações contratuais por parte da entidade empregadora***

*134. Umas pequenas notas finais para aquilo que nos parece ser um aspeto importante - a violação do contrato de trabalho por parte da empregadora*

*135. Assim, tudo visto de uma ponta à outra temos que esta trabalhadora grávida que beneficia inclusive de um regime próprio é acusada sem provas ou elementos nos moldes acima descritos que agora nos abtemos de reproduzir para não maçar mais a Sra. Instrutora.*

136. Mas o que não é referido em parte alguma e que esta Trabalhadora, trabalhou grávida a pegar em bebés e crianças ao colo até ter de ficar de baixa.

137. A trabalhadora prestou a sua atividade, sendo que na sala que lhe estava atribuída estavam mais 3 (três) crianças do que a lei prevê para aquele espaço.

E,

138. Na hora da sesta eram colocadas na sala da trabalhadora arguida e na sala do lado as camas das crianças que estavam a mais no berçário para puderem caber todas.

139. No ano anterior 2016/2017 a trabalhadora arguida teve 10 (dez) crianças a mais na sua salado que a lei permite, mas na hora da sesta apenas eram retiradas 2 (duas) crianças daquele espaço.

140. E porque razão está neste momento a trabalhadora a fazer este exercício?

141. Nesta fase ainda não sabemos o que motivou esta gravidez de alto risco nem a morte/aborto de um dos bebés.

142. Mas a obstetra da Trabalhadora está a realizar exames e poderá existir ou não nexos de causalidade entre o excesso de trabalho e ou peso de mesmo e a condição clínica da trabalhadora arguida.

143. Se assim for estamos certos que com a mesma prontidão e ligeireza a entidade empregadora irá certamente indemnizar e reparar os danos físicos e emocionais sofridos pela trabalhadora.

144. Certo é desde já o seguinte a continuar esta perseguição à trabalhadora arguida, a mesma irá participar ao ACT e à CITE. para que estas entidades possam agir em conformidade.

145. Em jeito de conclusão, dir-se-ia que as respostas a dar, devem ser prontas e claras ... e a douta Instrutora "nomeada" para instaurar e instruir o processo,

*deverá como se requer e espera propor o arquivamento liminar sem mais, sob pena de Nulidade do mesmo, conforme já exposto supra.*

*Termos em que:*

*a) Deve o procedimento disciplinar ser considerado nulo, por vício de invalidade do Procedimento, atentos os motivos supra expostos e conseqüentemente arquivado;*

*Ou,*

*Quando assim não se entenda,*

*b) Deve o procedimento ser arquivado, por não provado, atentos os factos acima descritos e os esclarecimentos prestados pela Trabalhadora Arguida.*

*Em qualquer caso,*

*c) Deve o procedimento ser arquivado e a sanção de despedimento não ser aplicada, por falta de fundamentos ou provas que a sustentem, mas igualmente por se revelar absolutamente desproporcional, ao facto descrito na Nota de culpa.*

*Diligências Probatórias a requerer:*

*1- Prova Testemunhal - São Testemunhas:*

*a) presenciais: dos factos descritos na resposta a nota de culpa:*

*• ...*

*Mais se requer a V. Exa. que a Trabalhadora Arguida, na pessoa de um dos seus mandatários, esteja presente em todas as inquirições acima requeridas.*

*A Trabalhadora Arguida informa ainda que em caso de extravio ou não receção da carta com designação de data para inquirição da testemunha acima arrolada, a mesma compromete-se a apresentá-la (no caso em que tal venha por hipótese a suceder) na data e local que vier a ser designado pela Sra. Instrutora nomeada, bastando para o efeito que o escritório dos seus mandatários seja informado do sucedido, ou em alternativa, ser o escritório dos seus mandatários, notificado das datas para a inquirição da Testemunha que o mesmo compromete-se a apresentá-las.*

*O Mandatário da Trabalhadora Arguida estará ausente do escritório em gozo de férias no período compreendido entre os dias 06 e 31 de Agosto (inclusive), pelo que, requer seja agendada a inquirição da testemunha para a primeira semana de setembro ou em data posterior a designar pela Sra. Instrutora.*

**1.4.** Em 10.10.2018, por correio eletrónico, foi remetido email à Ilustre mandatária da entidade empregadora do seguinte teor:

*“ (...) Relativamente ao pedido de parecer prévio por despedimento com justa causa – ... e dada a impossibilidade de contactá-la telefonicamente em virtude dos contactos fornecidos não se encontrarem disponíveis, solicito que até ao dia 11.10.2018, seja remetido a esta Comissão todos os documentos contantes do processo disciplinar da trabalhadora ... . (...) Solicito ainda que seja enviado o articulado do ponto ... da resposta à nota de culpa, uma vez que esta não está completa.*

*Sem outro assunto de momento, (...)*”

**1.5.** A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:

- Carta de Notificação da nota de culpa remetida à trabalhadora.
- Nota de culpa;
- Contrato de Trabalho e aditamento ao contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora;
- Recibo de vencimento da trabalhadora;
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho da trabalhadora;
- Declarações de presença e relatório médico;
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho.

## **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.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em



termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

**2.3.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.4.** O n.º 1 do artigo 10.º 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

**2.5.** 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.

**2.6.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a

especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.7.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

**2.8.** Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) 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 da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

**2.9.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos.

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.

**2.10.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que 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 este despedimento é justificado.

**2.11.** 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.

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 (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art. 367º do CT.**

**2.13.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso sub judice, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

**2.14. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto**, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado o disposto do n.º 2, da alínea d) e g) do artigo 351.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

**2.15.** Face à nota de culpa remetida e notificada à arguida, são-lhe imputados os seguintes comportamentos: a trabalhadora remeteu certificado de incapacidade temporária referente ao período compreendido entre 1 e 20 de junho. Refere ainda o empregador que face à ausência da trabalhadora, viu-se obrigada a contratar outra ... para substituir a trabalhadora ausente e que face à ausência de informação sobre continuar de baixa médica, refere o empregador que informou a trabalhadora substituta que o seu contrato iria cessar com o regresso da arguida, no entanto e face à ausência de comunicação entre a arguida e o empregador, se iria, ou não, regressar ao serviço, o empregador viu ser necessário a continuação da trabalhadora substituta: *“(...) a entidade empregadora informou a ... substituta que iria manter-se em funções uma vez que a colega teria eventualmente abandonado o trabalho sem dar qualquer explicação (...)”*, alegando ainda, que a trabalhadora não comunicou ao empregador qualquer situação impeditiva do seu regresso ao trabalho.

**2.16.** Alega ainda a entidade empregadora que no dia 3 de julho, teve conhecimento, através de uma colaboradora do ..., entidade que não tem qualquer relação com a arguente, que se encontrava uma carta registada nas instalações daquele estabelecimento. No dia 4 de julho a gerente da entidade empregadora da arguida, dirigiu-se àquele estabelecimento para proceder ao levantamento da carta e foi apenas nesse momento que a arguente teve conhecimento que havia sido emitido um certificado de incapacidade para o trabalho emitido a 21 de junho pelo período de 197 dias. Alega ainda a entidade empregadora que em tal documento era atestado que a arguida poderia sair de casa e que não se encontrava impossibilitada de contactar a arguente.

**2.17.** Alega também a entidade empregadora que o comportamento adotado pela trabalhadora “(...) *não consubstancia mera negligência (...)*”, uma vez que esta tinha conhecimento da contratação de outra trabalhadora para a substituir, e tinha no seu uso um certificado de incapacidade que não teve o cuidado de dar conhecimento à entidade empregadora, ao não o fazer, tinha a consciência de que estava a prejudicar terceiros, neste caso, a entidade empregadora, perante tal comportamento da arguida, alega a entidade empregadora, que provocou instabilidade no normal funcionamento da atividade da arguente.

**2.18.** Argumenta também a entidade empregadora, que a trabalhadora demonstrou desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações, inerentes ao cargo que ocupa, nomeadamente pelo facto da arguida, no desenvolvimento da sua atividade, e sendo ... ter uma obrigação para com as crianças que lhe estavam confiadas. Alega por fim, a entidade empregadora que a trabalhadora ao remeter a justificação das faltas 12 dias após o seu término, não justificando o motivo pelo qual só o fez naquela data e para

outra entidade que não a sua entidade empregadora, a trabalhadora agiu com dolo e má-fé e com o intuito de prejudicar a entidade empregadora,

**2.19.** Notificada da nota de culpa, veio a trabalhadora apresentar a sua defesa, argumentando que, no dia 16 de junho recebeu um SMS da gerente da sociedade arguente: "(...) *Como está? A situação da baixa já está resolvida. Diga qq coisa para falarmos ainda esta semana. Beijinhos*" (...), Face a tal SMS, a trabalhadora respondeu em 19.06.2018 da seguinte forma: "(...) *Olá ... desculpe só hoje mas tenho andado em hospitais e enfim ... a baixa já tratei de tudo e envio amanhã. Para o atestado tem de ir o meu marido à médica porque eu não posso ir! Esta semana para mim é difícil porque estou de repouso mas se der para si para a semana diga-me. Um beijinho grande*".(...)". Referindo a trabalhadora que antes da baixa médica ter terminado, a arguente e a arguida trocaram mensagens e telefonemas, nas quais a arguida informou a entidade empregadora que iria tratar da baixa, que não o poderia fazer naquela semana devido ao facto de estar de repouso absoluto, por instrução médica.

**2.20.** Refere também a arguida que no contrato de trabalho assinado entre a arguida e a arguente, ficou acordado que aquela, aceitava ser transferida para a instituição ..., caso houvesse necessidade por parte da entidade empregadora.

**2.21.** Contra-argumenta a trabalhadora que remeteu a baixa médica para o mesmo local que sempre enviou todas as restantes e que a arguente sempre as recebeu. Esclarece também a trabalhadora que esteve de facto de repouso e que entre os dias 19 e 21 de junho de 2018, fez várias deslocações ao hospital, juntando na resposta à nota de culpa, os documentos 11, 12, 13 – declarações emitidas pela Unidade Hospitalar (...) e tais deslocações

ocorreram face à necessidade de monitorização de perdas de sangue, que levaram à perda de um dos bebés gémeos.

**2.22.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e devendo as entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.23.** Considerando os **factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, face aos fundamentos apresentados pela trabalhadora, por toda a prova carreada para o presente processo**, pelas partes, onde se inclui as declarações prestadas pela testemunha ..., cujas declarações prestou ao instrutor do processo disciplinar, **demonstrou ter conhecimento exato da matéria em causa nos presentes autos e que foram trocados vários telefonemas e SMS entre a trabalhadora e a sócia gerente da entidade empregadora, dando conhecimento à sócia gerente do motivo da ausência da trabalhadora.**

**2.24.** Alega também a entidade empregadora que face ao comportamento da trabalhadora, de desinteresse, dolo e má-fé, esta tinha conhecimento que estava a prejudicar terceiros, no entanto, a entidade empregadora, não logrou fazer prova de tais alegações, não provou, nem demonstrou a instabilidade provocada nas crianças, nem o desagrado dos pais, não demonstrou, nem provou o alegado nos artigos 6º, 7º e 8º da nota de culpa, o mesmo se dirá relativamente às comunicações/informações trocadas com a trabalhadora substituta.

2.25. No que respeita às faltas que a entidade empregadora considera injustificadas no período correspondido entre 21 de junho e 2 de julho de 2018, importa referir, que foi a própria entidade empregadora, na pessoa da sua sócia gerente, que entrou em contacto com a trabalhadora, e teve conhecimento do sucedido à arguida (da perda de um dos fetos), bem como a arguida terá esclarecido a entidade empregadora do que poderia/iria fazer para a obtenção da baixa médica, relevando também para prova do conhecimento pela sócia gerente do estado da arguida, as declarações prestadas pela testemunha, ....

2.26. No que respeita ao facto da entidade empregadora alegar que a trabalhadora enviou o certificado de incapacidade temporária para outra entidade que não a empregadora, importa referir relativamente a esta alegação, que é a própria arguente que afirma no seu pedido para emissão de parecer: *"(...) A 3 de julho foi rececionada carta com CIT nas instalações pertencentes a outra sociedade da qual a sócia gerente da ... também é sócia. (...)"*, acresce ainda o facto de, não obstante o contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a entidade empregadora não estar completo, é possível ler, no que se suporá ser a sua cláusula 6ª, alínea c) que foi enviado à CITE, junto com a nota de culpa: *"(...) A segunda outorgante foi nesta data informada da existência do estabelecimento denominado "..., Lda.", dando desde já o seu consentimento para ser deslocada para o mesmo em caso de fundamentada necessidade. (...)"*, significa isto dizer que se afigura que as duas instituições (... e ...), terão, face ao esclarecido e junto pela entidade empregadora e também pelas declarações prestadas pela testemunha, conexão entre ambas, nomeadamente a sua gerência.



2.27. Releva ainda o facto do certificado de incapacidade temporária para o trabalho, referir que “(...) o doente só pode ausentar-se do domicílio para tratamento. Em casos devidamente fundamentados o médico pode autorizar a ausência no período das 11h às 15h e das 18h às 21h (...)”, com a declaração constante do referido certificado, dir-se-á a este respeito, que o alegado pela entidade empregadora: “(...) mencionava ainda o documento que a trabalhadora arguida estava autorizada a sair de casa (...)”, bem como o documento junto pela arguida e constante da resposta à nota de culpa sob o n.º 10, demonstram realidade distintas do que a entidade empregadora alegou e que se provou. É de salientar que, da declaração médica acima referida, do certificado de incapacidade temporário para o trabalho junto, à declaração aposta pelo médico no referido certificado, afigura-se-nos que se confirma o estado de impedimento da trabalhadora, não da forma como a entidade empregadora o pretende fazer crer.

2.28. No que se refere à alegada presunção do empregador sobre o eventual abandono do trabalho pela arguida, refira-se que a justificação relativa a esses dias foi apresentada. Com efeito, é de referir que, nos termos do n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, *considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, não revelam a intenção de não o retomar*. Na verdade, decorre da análise do processo não terem sido apresentados factos comprovativos da alegada intenção por parte da trabalhadora de não retomar a sua atividade, o que afasta a possibilidade de presumir o abandono do trabalho.

2.29. De facto, a **entidade empregadora apenas alegou que a trabalhadora cometeu faltas injustificadas sem, contudo, ter logrado demonstrar as mesmas,**

ou, que estas, pela sua gravidade e consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

**2.30.** Contudo, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho, “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

**2.31.** Todavia, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, e a título exemplificativo, a prevista no Acórdão do STJ de 15.02.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 05S2844 que refere que para que o empregador possa legalmente proceder ao despedimento de trabalhador, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos da justa causa, designadamente o comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

No mesmo sentido, o Acórdão do STJ de 8.10.2008, proferido no âmbito do Processo 08S1326, que refere que *para o preenchimento de justa causa de despedimento, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias – sejam elas seguidas ou interpoladas –, sendo necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, que se revista de gravidade e torne, pelas suas consequências,*  
*imediate e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*

**2.32.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o

exposto e da análise da prova produzida, **afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá ponderado de forma legal, objetiva e concreta, as circunstâncias que rodearam a prática dos factos atribuídos à trabalhadora.**

Desde logo não se revela a intenção da trabalhadora não retomar ao trabalho porquanto a entidade empregadora, na pessoa da sua gerente, tinha conhecimento do motivo pelo qual aquela não podia regressar ao trabalho. Em vários telefonemas tidos com a sócia gerente da entidade empregadora, a trabalhadora deu conhecimento dos factos que motivaram a sua ausência e do motivo pelo qual não poderia enviar de imediato o certificado de incapacidade para o trabalho.

**2.33. Nem estaremos perante um comportamento da trabalhadora que possa implicar qualquer lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa ou falsas declarações relativas à justificação de faltas; ou ainda faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não podendo, por hipótese, justificar a aplicação da sanção despedimento, a mais gravosa das penas previstas no CT, sem que a entidade empregadora viole o princípio da proporcionalidade previsto no mencionado artigo 330.º do CT.**

**2.34. Atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de pôr em causa a relação laboral,** pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT.

**2.35. Tendo em consideração todos os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso**

vertente, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade e muito menos que estejamos numa situação subsumível ao abandono do posto de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, **a CITE opõe-se** ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ... .

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**