

## PARECER N.º 737/CITE/2019

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

Processo n.º 5226-DG/2019

### I – OBJETO

**1.1.** Em 09.12.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de “Rececionista ---”, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

**1.2.** Por ofício com registo de 18.10.2019 e recebido em 24.10.2019 a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

*“(...) Exma. Senhora, (...)*

*Aos 16 de outubro de 2019, ..., com o NIPC (...), sede no (...), de ora em diante designada por Arguente, vem, nos termos do disposto nos artigos 329.º n.º 4 e 6 do Código do Trabalho, deduzir a presente,*

#### ***NOTA DE CULPA<sup>1</sup> VISANDO A APLICAÇÃO DE SANÇÃO DISCIPLINAR DE DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA,***

*Contra,*

*..., maior, com o NIF (...), NISS (...), residente na (...), de ora em diante designada*

*Trabalhadora-Arguida.*

*Nos seguintes termos:*

*1. A Trabalhadora-Arguida entrou ao serviço da (...) no dia 09 de outubro de 2018, sendo-lhe adstritas as funções de rececionista ... daquela empresa (...), sito na (...).*

*2. Por ordens prévias dadas pela Arguente, quando a Trabalhadora-Arguida termina o seu dia de trabalho e ainda dentro do respectivo horário, deve realizar os procedimentos de segurança, necessários ao completo encerramento ... no final do dia, aí se incluindo o fecho das portas de emergência existentes no local.*

*3. Em pleno horário de trabalho, pelas 15h15 do dia 10 de julho de 2019, a Trabalhadora-Arguida foi confrontada, pelo Director Financeiro da Arguente, ... (na presença do Trabalhador ...), com o facto de não ter realizado os procedimentos de segurança, necessários ao completo encerramento ... no final do dia 09 de julho de 2019.*

*4. Numa primeira fase a Trabalhadora-Arguida negou qualquer falha a respeito dos citados procedimentos de segurança.*

*Contudo,*

*5. Logo após ter sido novamente confrontada, mormente sobre o facto de ter deixado uma porta de emergência do referido ... aberta, no dia 09/07/2019, a mesma acabou por admitir que não cumpriu os procedimentos de segurança.*

*Sucedede que,*

*6. O facto daquela porta ter ficado aberta durante toda a noite de 09 para 10 de julho de 2019, acarretou elevados riscos para o património da Arguente, pois naquele espaço de ... estão equipamentos que totalizam o valor de cerca de 500.000,00€, potenciando-se assim (com aquele comportamento omissivo da Trabalhadora-Arguida) a possibilidade de dano ou de subtracção daqueles bens, atenta a falta de encerramento daquele local.*

*7. Pelas 15h15 do dia 10 de julho de 2019, a Trabalhadora-Arguida foi ainda confrontada (pelo Director Financeiro da Arguente, ..., na presença do Trabalhador ...) com o facto de*

*estar a visualizar o respectivo email pessoal no computador da empresa (existente na recepção), sem qualquer autorização para o efeito, sabendo inclusivamente da proibição desse comportamento. Cfr. artigo 22º, n.º 2 do Código do Trabalho.*

*8. Acto contínuo, aquela Trabalhadora-Arguida dirigiu-se em voz alta ao Director Financeiro da Arguente (e membro dos seus órgãos sociais), ... (na presença do Trabalhador ...), acusando-o de a ter agredido, de estar a ser agressivo e de a injuriar, ameaçando-o desde logo de ir proceder à apresentação de participação criminal contra o mesmo.*

*9. Atenta a gravidade dos factos em causa, extremamente amplificada pela ameaça de participação criminal, a Trabalhadora-Arguida tinha o dever de saber ser completamente infundada aquela sua intenção contra um elemento do corpo social da Arguente.*

*10. No dia 25 de setembro de 2019, o Director Financeiro (e elemento do corpo social) da Arguente, ..., foi notificado para comparecer na Esquadra de Investigação Criminal de (...), a fim de aí prestar declarações, tendo então sido confrontado com a sua constituição de Arguido, em processo crime sob o n.º (...), confirmando-se assim que a Trabalhadora-Arguida apresentou efectivamente participação criminal contra o mesmo, por referência aos factos do dia 10 de julho de 2019, acusando-a de a injuriar e tentar agredir, o que é completamente falso.*

*11. Estão assim apurados factos que indiciam condutas dolosas da Trabalhadora-Arguida visada, passíveis de configurar a violação, entre outros, dos deveres laborais de respeito e de tratamento do empregador, com urbanidade e probidade, realização do trabalho com zelo e diligência, cumprimento de ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como com a segurança no trabalho, guarda de lealdade ao empregador, conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho confiados pelo empregador, promoção e execução dos actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cooperação para a melhoria da segurança no trabalho. Cfr. als. a) c) e) j) g) h) i) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho.*

*E,*

*12. Nos termos do artigo 351º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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, sendo nomeadamente elegíveis para aquela forma de cessação do contrato de trabalho as situações de desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto, lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, falta culposa de observância de regras de segurança no trabalho, prática, no âmbito da empresa, de ofensas punidas por lei sobre elemento dos corpos sociais da empresa. Cfr. als. a), d), e), h) e i) do n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho.*

***Termos em que é promovido o presente processo disciplinar contra a Trabalhadora-Arguida, visando o seu despedimento, com justa causa e sem direito a indemnização, podendo este, querendo, responder à presente Nota de Culpa, por escrito e no prazo de dez dias úteis.***

***O processo disciplinar encontra-se disponível para consulta, no escritório do instrutor do processo disciplinar e ora subscritor, sito na (...) (durante os dias úteis, entre as 10h30 e as 12h00 e entre as 14h00 e as 16h00) a quem deverá remeter qualquer comunicação futura relativa ao presente assunto (...).***

**1.3.** Por ofício datado de 06.11.2019, a ilustre mandatária da trabalhadora, apresentou resposta à Nota de Culpa nos seguintes termos:

***“RESPOSTA À NOTA DE CULPA***

*A Trabalhadora,*

*...(doravante designada apenas por Trabalhadora) é acusada de no dia 10 de julho de 2019 pelas 15:15 horas ter sido confrontada pelo Director Financeiro da sua Entidade Empregadora, ... (na presença do trabalhador ...) com o facto de não ter realizado os procedimentos de segurança, necessários ao completo encerramento ... no final do dia 09 de julho de 2019.*

*A Trabalhadora é igualmente acusada de no dia 10 de julho pelas 15:15 horas, ter sido confrontada pelo Director Financeiro da sua Entidade Empregadora, ..., (na presença do trabalhador ...) com o facto de estar a visualizar o respetivo email pessoal no computador da empresa (existente na recepção) sem qualquer autorização para o efeito, sabendo inclusivamente da proibição desse comportamento. Cfr. artigo 22.º n.º 2 do Código do Trabalho.*

*Por não concordar com os factos que lhe são imputados e, por conseguinte, com a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, a Trabalhadora, apresenta a sua defesa, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

### **Por Excepção**

#### **Da Caducidade Do Procedimento Disciplinar**

*1 - Nos termos do art.329.º n.º 2 do Código de Trabalho, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Entidade Empregadora teve conhecimento da infracção.*

*2 - Verifica-se no caso em análise, a excepção de caducidade do direito da Entidade Empregadora, proceder disciplinarmente contra a Trabalhadora pelos factos invocados como fundamento para a justa causa do despedimento, tendo em conta que decorreu um prazo de mais de sessenta dias entre o conhecimento pela Entidade Empregadora das infracções disciplinares que imputa à Trabalhadora e a dedução pela Entidade Empregadora da nota de culpa.*

*3 - O prazo de 60 dias a que se refere o citado art.º 329.º do Código de Trabalho, suspende-se com a entrega da nota de culpa ao trabalhador arguido ou com a instauração de processo de inquérito, desde que o mesmo seja necessário para fundamentar a nota de culpa, desde que o processo de inquérito seja conduzido de forma diligente, seja iniciado no prazo de 30 dias contados da suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias desde a conclusão do inquérito e a entrega da nota de culpa ao trabalhador.*

4 - A necessidade do inquérito prévio deve reservar-se, assim e sob pena de banalização do recurso a tal expediente para efeitos interruptivos dos prazos de caducidade e de prescrição legalmente cominados para o exercício da acção disciplinar, para aquelas situações de uma complexidade tal que torne aconselhável ou mesmo necessário ao empregador levar a cabo um conjunto de diligências prévias tendentes a determinar a autoria das infracções e as circunstâncias de tempo, de modo e de lugar em que as mesmas ocorreram, de forma a poder dar-se satisfação à exigência legal de que a nota de culpa tenha a descrição circunstanciada exigida pelo art.º 353.º n.º 1 do Código de Trabalho.

5 - No caso em apreço, tendo em conta a singeleza da materialidade fáctica consubstanciadora dos comportamentos ilícitos imputados à Trabalhadora, afigura-se que o procedimento de inquérito prévio instaurado pela Entidade Empregadora, não se revelava necessário para a fundamentação da nota de culpa que viria a ser deduzida pela mesma.

6 - Assim sendo, por referência aos factos que motivaram a nota de culpa, não se justificava a instauração de inquérito prévio para desencadear o procedimento disciplinar, razão pela qual o recurso a tal procedimento por parte da Entidade Empregadora, foi injustificado, situando-se fora do âmbito da previsão do art.º 352.º do Código de Trabalho, não podendo, pois, reconhecer-se-lhe qualquer eficácia interruptiva do prazo de caducidade para o exercício da acção disciplinar.

7- Mesmo a entender-se de outro modo, ou seja, reconhecendo-se a necessidade de recurso ao inquérito prévio, sempre seria de considerar que tal procedimento não foi conduzido de forma diligente.

8 - Com efeito, tendo os factos pelos quais a Trabalhadora vem acusada, sido alegadamente praticados, pela mesma em 09 e 10 de julho de 2019, não se percebe porque é que o inquérito prévio apenas foi aberto em 02 de agosto de 2019, ficando sem se perceber minimamente, face à singeleza dos factos que estavam em discussão e que foram objecto da participação que motivou o procedimento disciplinar, a razão de ser para a intercorrência de toda aquela dilação temporal.

9 - Por outro lado, entre a data da realização da única diligência do inquérito prévio correspondente aos Autos de Declarações datados de 05 de agosto de 2019 e a

*elaboração do Relatório Final de 26 de setembro de 2019, decorreram 52 dias, sem que se encontre qualquer explicação para tal dilação temporal.*

*10 - Em face do enquadramento constante da nota de culpa, sempre se dirá que a Entidade Empregadora estava em condições de proceder desde logo à dedução da mesma, o que efectivamente só veio a deduzir em 16 de outubro de 2019 e da qual a Trabalhadora só veio a ter conhecimento em 24 de outubro de 2019.*

*11 - Mas ainda que se justificasse o que não se concebe a abertura de inquérito prévio, verifica-se que entre o dia 02 de agosto de 2019 data de abertura do mesmo e a data do encerramento do procedimento do inquérito prévio em 28 de setembro de 2019, decorreram 52 dias e entre a data de encerramento do inquérito em 28 de setembro de 2019 e a data da dedução da nota de culpa em 16 de outubro de 2019 intercederam 17 dias consecutivos, sem que se perceba tal dilação temporal em face da manifesta simplicidade de que se reveste a nota de culpa.*

*12 - Acresce que entre o dia 05 de agosto de 2019 e o dia em que foi encerrado o inquérito prévio em 28 de setembro de 2019 não foi realizada qualquer diligência de prova que carresse para os autos qualquer elemento probatório relevante do que dele já constava naquela primeira data, para a dedução da nota de culpa, nos termos em que a mesma foi efectivamente apresentada, ficando sem se perceber, por isso, a razão pela qual só em 28 de setembro de 2019 é que se deu como encerrado o inquérito e muito menos pela qual só em 16 de outubro de 2019 é que foi deduzida a nota de culpa.*

*13 - Serve tudo quanto vem de referir-se para se considerar que, de facto, o inquérito prévio não foi conduzido com a diligência que se impunha.*

*14 - Consequentemente, a instauração desse processo de inquérito não teve a eficácia interruptiva prevista no art.º 352.º do Código de Trabalho, relativamente ao prazo de sessenta dias previsto no art.º 329.º n.º 2 do Código do Trabalho, com a consequente caducidade do direito de procedimento disciplinar decorrente do facto de terem decorrido mais de sessenta dias entre a data do conhecimento das infracções disciplinares pela Empregadora, 09 e 10 de julho de 2019 e a data em que foi deduzida a nota de culpa 16 de outubro de 2019.*

15 - Do Relatório Final do processo de inquérito, elaborado a 26 de setembro de 2019, decorre que o mesmo foi aberto em 2 de agosto de 2019 e que encerrou em 28 de setembro de 2019, mas tal informação é contrariada pelo que consta do próprio processo de inquérito.

16 - Na verdade, após os Autos de Declarações do Trabalhador ... e do Director Financeiro ..., (datados de 05 de agosto de 2019, não se verificou a realização de qualquer outra diligência ou averiguação no referido processo de inquérito.

17 - E não se diga que a mera referência à realização de contactos telefónicos para o Ministério Público de ..., afim, de se confirmar da instauração de procedimento criminal contra o Director Financeiro ..., são diligências pertinentes para a dedução da nota de culpa, pois o exercício do direito de participação criminal foi legítimo em face da agressão física de que foi alvo por parte do superior hierárquico ..., não constituindo a violação de qualquer dever profissional e conseqüentemente a prática de qualquer infracção disciplinar.

18 - Entre 05 de agosto de 2019 e 26 de setembro de 2019, data de elaboração do Relatório Final nenhuma diligência se mostra realizada no processo de inquérito, para além da Quota elaborada a 02 de setembro de 2019, a referir a existência dos supramencionados contactos telefónicos.

19 - Em face do exposto, verifica-se que o inquérito prévio não foi conduzido de forma diligente, pois entre a data da sua conclusão efectiva, ou seja, a realização da última diligência que ocorreu em 05 de agosto de 2019 e a notificação da nota de culpa, que ocorreu em 24 de outubro de 2019 mediaram mais de trinta dias.

20 - Questiona-se, pois, a pertinência da instauração de inquérito prévio no presente processo disciplinar atendendo a que os factos pelos quais a trabalhadora vem acusada envolveram o Superior Hierárquico da Trabalhadora, não tendo resultado do inquérito prévio novas diligências de prova e averiguação.

21 - A contagem do prazo para o procedimento disciplinar (de 60 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção) poderá ser interrompida mediante a instauração de um processo prévio de inquérito, quando o mesmo se revele necessário à fundamentação da nota de culpa.



22 - *O que manifestamente não foi o caso.*

23 - *Acresce que a instauração de inquérito prévio só tem a eficácia interruptiva prevista no art.º 352º Código de Trabalho, se estiverem preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) necessidade de a ele se proceder para fundamentar a nota de culpa; b) condução do mesmo de forma diligente; c) ter sido iniciado dentro dos trinta dias subseqüentes ao conhecimento da suspeita de comportamentos irregulares; d) ser a nota de culpa notificada ao arguido no prazo de trinta dias contados desde a conclusão das averiguações.*

24 - *O ónus de alegação e prova dos factos necessários à integração cumulativa desses requisitos impende sobre aquele que pretende prevalecer-se dessa causa interruptiva, o empregador.*

25 - *O primeiro dos mencionados requisitos exige que estejam em causa situações em que existam meras suspeitas ou indícios, de contornos vagos e imprecisos, sobre as circunstâncias dos factos com eventual relevo disciplinar, designadamente as de tempo e lugar em que os mesmos ocorrem, sobre a extensão e conseqüências dos mesmos, e sobre a identidade dos agentes.*

26 - *Ora, não se encontrando preenchido o primeiro dos requisitos acima mencionados e porque os requisitos aí previstos são cumulativos, falece desde logo a eficácia interruptiva prevista no art.º 352.º a **determinar a caducidade do presente processo disciplinar e conseqüente extinção do mesmo.***

**Por Impugnação:**

27 - *Admitem-se, por verdadeiros, os factos aduzidos nos artigos 1, 2, 3, 8 e parte do artigo 7 (no dia 10 de julho pelas 15:15 horas, ter sido confrontada pelo Director Financeiro da sua Entidade Empregadora, ..., (na presença do trabalhador ...) com o facto de estar a visualizar o respectivo email pessoal no computador da empresa (existente na recepção).*

28 - *Impugna-se o facto vertido no artigo 4, nomeadamente quando ali se diz "**Numa primeira fase a Trabalhadora Arguida negou qualquer falha a respeito dos citados procedimentos de segurança.**"*

29 - Impugnam-se, por não serem verdadeiros, os factos alegados nos artigos 5, 6, 9, e parte final do artigo 7 ("sem qualquer autorização para o efeito, sabendo inclusivamente da proibição desse comportamento") e do artigo 10 ("... o que é completamente falso") da nota de culpa.

30 - Especificadamente, se impugna, o artigo 11 desta nota de culpa, quando diz "Estão assim apurados factos que indiciam condutas dolosas da trabalhadora Arguida visada, passíveis de configurar a violação, entre outros, dos deveres laborais de respeito e de tratamento do empregador, com urbanidade e probidade, realização do trabalho com zelo e diligência, cumprimento de ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como com a segurança no trabalho, guarda de lealdade ao empregador conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho confiados pelo empregador, promoção e execução de actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cooperação para a melhoria da segurança no trabalho. Cfr. als. a) c) e) f) g) h) i) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho"

#### Dos Factos Ocorridos em 09.07.2019 e 10.07.2019

31 - No dia 10 de julho de 2019, por volta das 15:00 horas a Trabalhadora encontrava-se no seu local de trabalho, quando foi interpelada pelo Director Financeiro da sua Entidade Empregadora, ... (na presença do trabalhador ...) com o facto de não ter realizado os procedimentos de segurança, necessários ao completo encerramento ... no final do dia 09 de julho de 2019.

32 - Perante a imputação que lhe foi feita, a Trabalhadora negou desde logo que não tivesse desencadeado todos os procedimentos necessários com vista ao encerramento em segurança ... ao final do dia, não sendo assim verdade ao contrário do que resulta do artigo 4 da nota de culpa, que a Trabalhadora em momento algum tenha admitido não tenha respeitado os procedimentos necessários de segurança para o encerramento ....

33 - E não o admitiu na medida em que procedeu ao encerramento ..., accionando o alarme de segurança, o qual ao demais não é accionado se alguma porta não se encontrar devidamente encerrada, como de resto é do conhecimento do Director Financeiro da sua Entidade Empregadora ....

34 - Sendo de referir que na nota de culpa não é imputado à Trabalhadora que o alarme ... não tenha ficado devidamente accionado.

36 - Na verdade na nota de culpa e nomeadamente no artigo 3 a Entidade Empregadora limita-se apenas a fazer uma imputação genérica " não ter realizado os procedimentos de segurança necessários ao completo encerramento ... no final do dia 09 de julho de 2019."

37- Sem esclarecer em parte alguma da nota de culpa quais os procedimentos necessários ao completo encerramento ..., o que, contudo, lhe competia ter feito.

38 – Contudo, tanto que é verdade, que as portas de emergência se encontravam todas encerradas e que a Trabalhadora fechou o ... em toda a segurança, accionando nomeadamente o alarme, que na nota de culpa a Entidade Empregadora se limita mais uma vez, a fazer uma acusação genérica "**de ter deixado uma porta de emergência do referido ... aberta**" não concretizando qual a porta de emergência que afinal se encontrava aberta, nem a forma pela qual verificou que o ... não tinha sido encerrado em segurança.

39 - Ora existindo várias portas de emergência, a nota de culpa, devia ter identificado concretamente qual a porta de emergência que ficou aberta, o que não foi feito, porque não é verdade que alguma porta de emergência tenha ficado aberta.

40 - Pelo que não praticou a Trabalhadora o facto pelo qual vem acusada, nem disso a Entidade Empregadora, logrou fazer prova, como ao demais lhe competia.

41 - Em face do exposto, conclui-se que a Trabalhadora não violou nenhum dos deveres profissionais pelos quais vem acusada, não tendo em consequência praticado infracção disciplinar que lhe é imputada.

42- Concluindo-se pois que ao contrário do disposto no artigo 6 da nota de culpa, não se verificaram quaisquer riscos para o património da Entidade Empregadora, nomeadamente perigo de dano ou de subtracção de bens, na medida em que nenhum comportamento omissivo se verificou por parte da Trabalhadora quanto ao encerramento ... em segurança.

43- Ainda no dia 10 de julho de 2019, em acto continuo ao supra descrito, a Trabalhadora foi confrontada pelo Director Financeiro da sua Entidade Empregadora, ..., (na presença do

trabalhador ...)" com o facto de esta estar a visualizar o respectivo email pessoal no computador da empresa (existente na recepção) sem qualquer autorização para o efeito, sabendo inclusivamente da proibição desse comportamento. Cfr. artigo 22.º n.º 2 do Código do Trabalho."

44 - Cumpre antes de mais esclarecer que a Entidade Empregadora, nunca criou uma conta de email profissional para a ora trabalhadora, pelo que foi sempre através da conta de email pessoal da Trabalhadora, que a mesma recebia e enviava emails profissionais, facto de que a Entidade Empregadora e nomeadamente o Director Financeiro ..., tinham perfeito conhecimento e não podiam ignorar.

45 - Era do referido email pessoal que a Trabalhadora e outros colaboradores da Entidade Empregadora, recebiam os horários de trabalho e directrizes de trabalho, conforme documentos 1 a 5 que se anexam.

46 - Acresce que ao contrário do que consta no artigo 7 da nota de culpa, a ora trabalhadora tinha autorização expressa por parte da sua superiora hierárquica ..., para visualizar o email durante a hora de expediente, e não nas folgas ou pausas, conforme sms enviado pela mesma pelo WhatsApp com o seguinte teor " **Agradeço que no vosso horário de trabalho, não estou a dizer para fazerem nada nas vossas pausas ou folgas, acusem a recepção de emails de trabalho.**" " **Podem acusar a Recepção por email ou por sms mas é procedimento obrigatório acusar sempre.**" e que ora se anexa sob o documento número 6.

47 - Assim no dia 10 de julho de 2019 o Director Financeiro da Entidade Empregadora, ..., na presença do trabalhador ...) virou -se para a Trabalhadora e disse numa forma repreensiva e com um tom agressivo "Esta merda também é para acabar".

48 - Em acto continuo a Trabalhadora levantou -se e respondeu " Este email é meu e eu apenas quero encerrar a minha sessão", tendo dirigido a sua mão ao rato do computador com o propósito de encerrar a referida sessão.

49 - Em acto simultâneo o Director Financeiro da Entidade Empregadora, ..., sentou -se e ao ver o braço da Trabalhadora dirigir-se ao rato do computador desferiu-lhe um golpe na parte posterior do braço, facto que determinou a ida da mesma às urgências do Hospital (...), conforme documento número 7 que se anexa.

50 - Dispõe o Artigo 22.º do Código de Trabalho, sob a epígrafe:

**Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

51 - Cumpre uma vez mais esclarecer que a Entidade Empregadora, ao abrigo do disposto nos citados arts. 22.º, n.º 2, e 106.º, n.º 1, do Código de Trabalho, não regulamentou nem proibiu a utilização de contas de correio electrónico pessoais, muito pelo contrário, na medida em que as contas de email pessoal eram usadas como contas profissionais, com o conhecimento da Entidade Empregadora, que nunca criou conta de email profissional para a Trabalhadora.

52 - O conteúdo dos emails enviados ou recepcionados pelo trabalhador, quer de conta de correio pessoal, quer de conta de correio profissional que tenham natureza pessoal/extraprofissional, estão abrangidos pela tutela dos direitos à privacidade e à confidencialidade das mensagens conferida pela CRP e pelo Código de Trabalho.

53 - A respeito desta matéria dispõe o Código de Trabalho que sendo disponibilizado ao trabalhador conta de correio electrónico profissional, mas sem definição de regras quanto à sua utilização, mormente sem que seja proibida a sua utilização para efeitos pessoais (arts. 22.º, n.º 2, e 106.º, n.º 1, do CT/2009), não pode o empregador aceder ao conteúdo dos emails, e dos seus anexos, enviados ou recepcionados nessa conta, mesmo que não estejam marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resulte que sejam pessoais.

54 - Ora se assim é para as contas profissionais que sejam disponibilizadas pela Entidade Empregadora, por maioria de razão também o será para as contas de email pessoais dos Trabalhadores que sejam por estes utilizadas para uso profissional, porque a Entidade Empregadora não lhe disponibilizou conta de email profissional.

57 - Resulta assim que se o empregador, ao abrigo do disposto nos citados arts. 22º, n.º 2, e 106.º, n.º 1, não regulamentou nem proibiu a utilização de contas de correio electrónico pessoais, o controlo dos dados de tráfego dos emails enviados ou recepcionados em tais contas é sempre inadmissível.

58 - Em face do exposto, não podia o Director Financeiro da Entidade Empregadora, ..., aceder como era seu intento, ao conteúdo dos emails, e dos seus anexos, enviados ou recepcionados nessa conta, mesmo que não estivessem marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resultasse que eram pessoais.

59 - E muito o menos podia fazer sem autorização da Trabalhadora, que expressamente não consentiu na visualização que o mesmo pretendia fazer, usando o mesmo de força física para alcançar o seu intuito.

60 - A Trabalhadora ao visualizar o email pessoal, que era também utilizado para uso profissional, no computador da empresa e no seu local de trabalho, que era a recepção, para o que estava previamente autorizada, limitou -se a cumprir ordens expressas da sua superior hierárquica ..., pelo que como se vê nenhuma infracção foi praticada pela Trabalhadora.

61 - É verdade que no seguimento do golpe que o seu superior hierárquico Director Financeiro da Entidade Empregadora, ..., lhe desferiu no braço que a Trabalhadora o informou de que iria apresentar procedimento criminal contra o mesmo, o que efectivamente veio a concretizar, nesse mesmo dia, após se ter deslocado ao Hospital (...) em episódio de urgência, tendo-se ainda deslocado no dia 15 de julho de 2019, ao Tribunal Judicial da Comarca de (...) para ser submetida a exame médico.

62 - Com o comportamento adoptado pelo seu superior hierárquico ..., a Trabalhadora ficou muito nervosa, começou a chorar e sentiu dores imediatas, com o que ficou afectada na sua honra e sentiu vergonha.

63 - Atenta a gravidade do facto, traduzido na verificada agressão física à Trabalhadora e perpetrada pelo seu superior hierárquico Director Financeiro da Entidade Empregadora, ..., dúvidas não restam que a Participação criminal desencadeada pela Trabalhadora não

constitui qualquer conduta dolosa por parte da mesma, correspondendo antes ao exercício lícito de um direito que lhe assiste.

64 - Com efeito, com tal comportamento, ao agredir fisicamente a Trabalhadora, o superior hierárquico Director Financeiro da Entidade Empregadora, ... **violou, de forma manifestamente grave, os seus deveres de respeito e urbanidade para com a Trabalhadora, comportamento esse que consubstancia aliás ilícito de natureza penal (crime de ofensas corporais) e que não é, em circunstância alguma, tolerável, nem admissível, tanto mais quando parte de alguém que, sendo a entidade empregadora (legal representante da sociedade empregadora), tem um especial dever de exemplo de boa conduta.**

65 - Sendo que a instauração do presente procedimento disciplinar, e a expressa referência no artigo 9 da nota de culpa "Atenta a gravidade dos factos em causa, extremamente ampliada pela ameaça de participação criminal, a Trabalhadora-Arguida tinha o dever de saber ser completamente infundada aquela sua intenção contra um elemento do corpo social da Arguente" **denota a conivência e anuência da Entidade Empregadora face à agressão física de que a Trabalhadora foi alvo, bem como ao ambiente intimidativo e hostil criado pelo referido superior hierárquico.**

66 - E não constitui qualquer causa desculpante de tal conduta, o facto de a Trabalhadora, ter tentado evitar que o seu superior hierárquico Director Financeiro da Entidade Empregadora, ..., tentasse visualizar a sua conta de email, uma vez que como já se viu tal visualização era inadmissível.

67-Acresce, que eventuais infracções disciplinares, cometidas pela Trabalhadora, o que não foi o caso, uma vez que se limitou a cumprir ordens da sua superior hierárquica ..., se resolvem com recurso ao exercício da acção disciplinar e não pela violência física.

68 - Em linha com o acima exposto, o preceituado no art.º 15.º, do Código de Trabalho, segundo o qual o trabalhador goza do direito à respectiva integridade física e moral, e ainda nos arts. 23.º, 24.º, 25.º, e 127.º, n.º 1, c), estabelece o art.º 29.º n.º 1, do mesmo diploma, que por **assédio** se entende "o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a

*peessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.*

*69- De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio implica comportamentos do empregador real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.*

*70- Na verdade o comportamento, supra descrito, praticado pelo superior hierárquico Director Financeiro da Entidade Empregadora, ..., insere-se no âmbito de comportamentos integradores do (assédio laboral, que já vinha sendo perpetrado no seio daquela empresa relativamente à ora trabalhadora, tudo com o objectivo de levar a Trabalhadora a abandonar o local de trabalho ou de a despedir imotivadamente.*

*71 - Na verdade nos últimos tempos que antecederam a data dos factos pelos quais a Trabalhadora vem acusada na nota de culpa, a mesma era constantemente vigiada/ controlada pelas câmaras de vigilância.*

*72 - A vigilância apenas pode ser utilizada quando vise a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, não podendo nunca ter a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, o que acontecia com frequência.*

*73 - É disso exemplo, o facto de ser bastante comum e frequente o superior hierárquico Director Financeiro da Entidade Empregadora, ..., ligar para o telemóvel da ora trabalhadora, ou para o próprio telefone da recepção, só porque esta tinha ido à casa de banho, dizendo-lhe “És sempre a mesma merda, devias estar na recepção”.*

*7 4 - Ora com tais expressões o superior hierárquico violou de forma manifestamente grave, os seus deveres de respeito e urbanidade para com a Trabalhadora, comportamento esse que consubstancia aliás ilícito de natureza penal (crime de injúrias) na medida em que tal expressão, se reveste de uma enorme violência para quem por elas é visado e as ouve e são fortemente lesivas da sua dignidade.*



75- A Trabalhadora era também constantemente ameaçada pela sua superior hierárquica ..., que se não cumprisse correctamente as suas funções, que o Director Comercial ..., não lhe renovaria o contrato de trabalho ou que este a despediria, ameaças estas que também eram proferidas directamente à Trabalhadora por este último.

76 - A superior hierárquica, da Trabalhadora ..., começou também a atribuir-lhe tarefas excessivas as quais nada se relacionavam com a sua categoria profissional, tais como ter que tomar conta de bebés.

77- Em consequência das perpetuadas condutas dos superiores hierárquicos, acima melhor identificadas, traduzidas na vigilância constante através das câmaras de vigilância, com o fito de controlarem constantemente o que a Trabalhadora se encontrava a fazer (não podia ausentar-se para ir à casa de banho) nas expressões injuriosas que lhe atribuíam (És sempre a mesma merda) e ameaças quanto à manutenção do seu vínculo laboral, a Trabalhadora sentia-se ansiosa, com receio de errar e sem confiança o que constitui uma evidente "perturbação" da pessoa, pelo que também do ponto de vista dos efeitos da conduta da Entidade Empregadora se mostra preenchida a fattispecie do artigo 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

78 - Em suma, e tendo ainda presente que é dever do empregador o de proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral [artigo 127.º, n.º 1, al. c) do CT) e que lhe é proibido exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho [artigo 129.º, n.º 1, al. c) do CT) tudo em consonância com o direito do trabalhador à respectiva integridade física e moral (como expressamente assinala o artigo 15.º do Código do Trabalho, concretizando no regime do contrato de trabalho o direito constitucional plasmado no artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa), verifica-se que o comportamento da Entidade Empregadora, através dos superiores hierárquicos da trabalhadora ..., ..., e em particular ..., é evidentemente indesejado e teve o evidente efeito de perturbar a Trabalhadora e a afectar na sua dignidade, criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador e integrador de assédio tal como previsto na Lei do Trabalho.

79 - Em resultado das condutas perpetuadas e ambiente hostil que a Trabalhadora vinha a enfrentar no seio da empresa, agravadas pelo episódio de 10 de julho de 2019, à mesma foi-lhe diagnosticada um quadro depressivo ansioso em contexto de conflito laboral (assédio

moral) conforme consta de carta emitida por médica psiquiatra datada de 07 de agosto de 2019 e que ora se anexa sob o documento número 8.

80 - Acresce que à data dos factos a Trabalhadora, embora a mesma o desconhecesse já se encontrava grávida, facto de que deu conhecimento à Entidade Empregadora pelo envio da baixa médica gravidez de risco clínico, em 31 de agosto de 2019, conforme documento número 9 que se anexa.

**Da qualificação dos factos e disposições legais constantes do Código do Trabalho:**

81 - Expostos os factos e de modo a proceder ao respectivo enquadramento jurídico, cumpre distinguir duas questões.

82 - Por um lado a verificação de eventual caducidade do exercício da acção disciplinar, por outro a análise da conduta da trabalhadora e a possível justificação da aplicação da sanção despedimento e,

83 - A contagem do prazo para o procedimento disciplinar (de 60 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção) poderá ser interrompida mediante a instauração de um processo prévio de inquérito, quando o mesmo se revele necessário à fundamentação da nota de culpa.

84 - O que manifestamente não foi o caso.

85 - Acresce que a instauração de inquérito prévio só tem a eficácia interruptiva prevista no art.º 352º Código de Trabalho, se estiverem preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) necessidade de a ele se proceder para fundamentar a nota de culpa; b) condução do mesmo de forma diligente; c) ter sido iniciado dentro dos trinta dias subsequentes ao conhecimento da suspeita de comportamentos irregulares; d) ser a nota de culpa notificada ao arguido no prazo de trinta dias contados desde a conclusão das averiguações.

86 - O que não se verificou.

87 - Verifica-se que entre a prática dos factos (9 e 10 de julho de 2019) e o dia 02 de agosto de 2019 data de abertura do inquérito prévio, decorreram 23 dias, que entre a data de abertura do inquérito prévio e a data do encerramento do inquérito prévio em 28 de setembro de 2019, decorrerem 52 dias e entre a data de encerramento do inquérito em 28 de setembro de 2019 e a data da dedução da nota de culpa em 16 de outubro de 2019 intercederam 17 dias, sem que se perceba tal dilação temporal em face da manifesta simplicidade de que se reveste a nota de culpa.

88 - Não se tendo verificado que o inquérito prévio tenha cumprido os requisitos para a eficácia interruptiva prevista no art.º 352º Código de Trabalho, temos que o procedimento disciplinar em análise se encontra caduco.

89 - Relativamente à análise da conduta da trabalhadora e a possível justificação da aplicação da sanção despedimento, de tudo o que foi exposto, resulta antes de mais, que a Trabalhadora, não praticou os factos pelos quais vem acusada e que seriam susceptíveis de configurar a violação, entre outros, dos deveres laborais de respeito e de tratamento do empregador, com urbanidade e probidade, realização do trabalho com zelo e diligência, cumprimento de ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como com a segurança no trabalho, guarda de lealdade ao empregador conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho confiados pelo empregador, promoção e execução de actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cooperação para a melhoria da segurança no trabalho. Cfr. als. a) c) e) f) g) h) i) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

90 - Nem a Entidade Empregadora logrou fazer prova da prática pela Trabalhadora dos factos constantes da nota de culpa e pelos quais vem acusada.

91 - De tudo o que antecede, verifica-se antes que foi o superior hierárquico, ..., **que violou o direito da trabalhadora à respectiva integridade física e moral** (como expressamente assinala o artigo 15.º do Código do Trabalho, concretizando no regime do contrato de trabalho o direito constitucional plasmado no artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa), verifica-se que o comportamento da Entidade Empregadora, através do superior hierárquico da trabalhadora ..., que desferiu um golpe no braço da Trabalhadora é evidentemente indesejado e teve o evidente efeito de perturbar a Trabalhadora e a afectar na sua

*dignidade, criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador e integrador de assédio tal como previsto na Lei do Trabalho.*

*92 - O facto da Trabalhadora, apresentar procedimento criminal contra o superior hierárquico, constitui o exercício legítimo de um direito, face à agressão de que foi alvo e não a violação de qualquer dever profissional.*

*93 - Assim como também não violou o dever de realização do trabalho com zelo e diligência, cumprimento de ordens e instruções do empregador no trabalho, guarda de lealdade ao empregador conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho confiados pelo empregador, promoção e execução de actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cooperação para a melhoria da segurança no trabalho. Cfr. als. a) c) e) f) g) h) i) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.*

*94 - Conforme já exposto, a Trabalhadora no dia 09 de julho de 2019, como em tantos outros dias, procedeu ao fecho ... em segurança, tendo accionado o alarme, o qual ao demais não é accionado se alguma porta não se encontrar devidamente encerrada, como de resto é do conhecimento do Director Financeiro da sua Entidade Empregadora, ... e da Entidade Empregadora.*

*95 - Facto, que não foi imputado, à Trabalhadora nem no dia 10 de julho de 2019 nem na nota de culpa.*

*96 - Tanto que é verdade que as portas de emergência se encontravam devidamente encerradas e que a Trabalhadora fechou o ... em toda a segurança que na nota de culpa a Entidade Empregadora se limita a fazer uma acusação genérica "de ter deixado uma porta de emergência do referido ... aberta".*

*97 - Ora existindo várias portas de emergência, a nota de culpa devia identificar concretamente qual a porta de emergência que ficou aberta.*

*98 - Do acima exposto, resulta que nenhuma porta de emergência ficou aberta, tendo o ... sido encerrado em segurança.*

99 - Assim sendo, não praticou a Trabalhadora o facto pelo qual vem acusada, pelo que não se verificaram quaisquer riscos para o património da sua Entidade Empregadora, nomeadamente perigo de dano ou de subtracção daqueles bens, na medida em que nenhum comportamento omissivo se verificou por parte da Trabalhadora quanto ao encerramento ... em segurança, nem a Entidade Empregadora logrou fazer prova de tal facto quer no inquérito prévio quer na nota de culpa, o que lhe competia.

100 - Assim como não violou os referidos deveres, quando no dia 10 de julho de 2019 se encontrava no seu local de trabalho - recepção - a visualizar o respectivo email pessoal no computador da empresa (existente na recepção).

101 - A Entidade Empregadora nunca criou uma conta de email profissional para a ora Trabalhadora, pelo que foi sempre através da conta de email pessoal da Trabalhadora, que a mesma recebia e enviava emails profissionais, facto de que a Entidade Empregadora e nomeadamente o Director Financeiro ..., tinham perfeito conhecimento e não podiam ignorar.

102- Era do referido email pessoal que a Trabalhadora e outros colaboradores da Entidade Empregadora, recebiam os horários de trabalho e directrizes de trabalho.

103 - A ora Trabalhadora tinha autorização expressa por parte da sua superior hierárquica ..., para visualizar o email durante a hora de expediente, e não nas folgas ou pausas, conforme sms enviado pela mesma pelo WhatsApp com o seguinte teor " Agradeço que vosso horário de trabalho, não estou a dizer para fazerem nada nas vossas pausas ou folgas, acusem a recepção de emails de trabalho." "Podem acusar a Recepção por email ou por sms mas é procedimento obrigatório acusar sempre."

104 - Atendendo a que a Entidade Empregadora, ao abrigo do disposto nos citados arts. 22.º, n.º 2, e 106.º, n.º 1, do Código de Trabalho, não regulamentou e proibiu a utilização de contas de correio electrónico pessoais, que como se verifica eram usadas também como contas profissionais, o controlo dos dados de tráfego dos emails enviados ou recepcionados em tais contas é sempre inadmissível.

105 - Em face do exposto, não podia o Director Financeiro da Entidade Empregadora, ... aceder como era seu intento, ao conteúdo dos emails, e dos seus anexos, enviados ou

*recepcionados nessa conta, mesmo que não estivessem marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resultasse que eram pessoais.*

*106 - E muito o menos podia fazer sem autorização da Trabalhadora, que expressamente não consentiu na visualização que o mesmo pretendia fazer e usando da força física para alcançar o seu intuito.*

*107 - A Trabalhadora ao visualizar o email pessoal, que era também utilizado para uso profissional, no computador da empresa e no seu local de trabalho, que era a recepção, **limitou-se a cumprir ordens expressas da sua superior hierárquica**, pelo que não violou qualquer dever profissional, não tendo em consequência praticado qualquer infracção disciplinar.*

*108 - Não se verifica assim que a Trabalhadora não tenha cumprido os deveres laborais de respeito e de tratamento do empregador, com urbanidade e probidade, realização do trabalho com zelo e diligências, cumprimento de ordens e instruções da Entidade Empregadora respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança no trabalho, guarda de lealdade ao empregador, conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho confiados pelo empregador, promoção e execução dos actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cooperação para a melhoria da segurança no trabalho.*

*109 - Uma vez que a nota de culpa delimita o objecto do procedimento, tanto em termos factuais, como temporais, sempre se dirá que os factos descritos na nota de culpa, não foram praticados pela Autora, não se encontram demonstrados e não são suficientes para suportar uma decisão de despedimento com justa causa.*

*110 - Verifica-se a ausência de elementos integradores dos comportamentos indiciadores das infracções disciplinares que lhe são imputadas, bem de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem de forma inequívoca, os factos alegados, inexistindo o necessário nexo de causalidade entre o comportamento de que a Trabalhadora vem acusada e os factos vertidos na acusação.*

111 - A elaboração da nota de culpa com inobservância do disposto no n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, que impõe uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora, o que no caso se verifica, torna o procedimento inválido.

112 - Os factos assim imputados à trabalhadora são acusações formuladas contra a Trabalhadora, desprovidas de consistência fáctica.

113- Tudo não passa de um processo disciplinar focado e baseado em factos levianos, e sem qualquer fundamentação ou sustentação com gravidade suficiente para que haja despedimento com justa causa.

114 - Mas de tudo quanto já ficou exposto resulta, claramente, que tais deveres não foram violados pela Trabalhadora.

115 -Nos termos do art.º 351.º, n.º 1, do Código de Trabalho, 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.

116 - Com efeito, são requisitos da existência de justa causa do despedimento:

a) um elemento subjectivo, traduzido no comportamento culposo do trabalhador violador dos deveres de conduta decorrentes do contrato de trabalho, o que não se verificou;

b) um elemento objectivo, nos termos do qual esse comportamento deverá ser grave em si e nas suas consequências de modo a determinar (nexo de causalidade) a impossibilidade de subsistência da relação laboral, o que não se verificou.

117 - Quanto ao alegado comportamento culposo da Trabalhadora, o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa, que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

118 - Porém, não basta um qualquer comportamento culposo da trabalhadora, mostrando-se necessário que o mesmo, em si e pelas suas consequências, revista gravidade suficiente

*que num juízo de adequabilidade e proporcionalidade, determine a impossibilidade da manutenção da relação laboral, justificando a aplicação da sanção mais gravosa.*

*119 - No presente caso é intenção da Entidade Empregadora, a aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento com justa causa, a uma trabalhadora que se encontra grávida.*

*120 - Com efeito, necessário é também que a conduta seja de tal modo grave que não permita a subsistência do vínculo laboral, avaliação essa que deverá ser feita, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, segundo o entendimento de um bom pai de família, em termos concretos, relativamente ora Entidade Empregadora.*

*121 - Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma apresenta-se quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego.*

*122 - Tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução contratual (126.º, n.º1, do CT, e 762.º do C.C.)*

*123 - Uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais.*

*124 - O apontado nexó de causalidade exige que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó do trabalhador.*

*125- Contudo será que uma nota de culpa consubstanciada em factos falsos, como é o caso, tomam impossível a subsistência dum relação de trabalho?*

*126- Considera a Trabalhadora que não!*

*127 - O que neste caso mostra que a sanção proposta é completamente desprovida dos elementos objectivos e subjectivos, do conceito de despedimento com justa causa.*



*128 - Pelo que falece, inexoravelmente, qualquer motivo para aplicar uma sanção disciplinar, mais ainda a de despedimento com justa causa.*

*129 - Mas de tudo quanto já ficou exposto resulta, claramente, que não foram violados pela trabalhadora quaisquer deveres.*

*130 - Pelo que o único objectivo da Entidade Empregadora é criar um despedimento, sem direito a indemnização.*

*131 - Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a Entidade Empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, que não relacionada com a maternidade.*

*Termos em que o procedimento disciplinar se dever ser arquivado, sem mais!*

#### **PROVA DOCUMENTAL**

*- Junta 9 documentos*

#### **OUTRAS DILIGÊNCIAS**

*- Solicita-se a junção de registo do alarme do dia/noite de 09 de julho de 2019”.*

**1.4.** A entidade empregadora remeteu o processo instruído com os seguintes documentos:

- Cópia de correio eletrónico de 04.12.2019;
- Cópia de comunicação de Instalação de alarme;
- Fotografia comprovativa de afixação do aviso de registo e gravação do equipamento de videovigilância;
- Fatura relativa ao n.º de processo 2691/2015 da Comissão Nacional de Protecção de dados;
- Cópia de correspondência eletrónica de 11.11.2019 e 19.11.2019;

- Despacho de 11.11.2019 do Digníssimo instrutor do processo Disciplinar, Dr. (...).
- Cópia da resposta à nota de culpa e respetivo comprovativo de envio;
- Cópia de correspondência eletrónica trocada entre a trabalhadora e a entidade empregadora;
- Cópia de documento, intitulado "Guião para a festa de aniversário";
- Cópia de mensagens enviadas trocadas entre a superior hierárquica ... e trabalhadora, através da aplicação "WhatsApp"
- Declaração de presença em serviço de Urgência emitida pelo Hospital (...) no dia 10.07.2019.
- Carta emitida por médica psiquiátrica em 07.08.2019;
- Cópia da nota de culpa e respetivo comprovativo de envio;
- Contrato de trabalho da trabalhadora;
- Termo de Nomeação de Instrutor de 07.10.2019;
- Termo de abertura de Processo Disciplinar 01/2019;
- Capa de Processo de Inquérito Prévio 01/2019;
- Cópia de mensagem eletrónica de 04.11.2019 enviada pelo Ilustre instrutor do processo Disciplinar à ilustre mandatária da trabalhadora remetendo a cópia do processo de inquérito e do processo disciplinar;
- Cópia de Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho de 22.07.2019 da trabalhadora;
- Procuração forense;

**1.5.** O processo foi remetido nos termos do no n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo

3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, "emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental".

## 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.** Constitui 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 nexo 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): "*O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de "justa causa" de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o*

*"...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho". (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de "justa causa" pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

*Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um "bonus pater familias", de um "empregador razoável", segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da "justa causa" se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente "objetiva" da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:*

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de "inexigibilidade" da manutenção vincuística;*
- exige-se uma "impossibilidade prática", com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e "imediata", no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

*Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in "Curso de Direito do Trabalho", páginas 490 e segs.). (...). É dizer, em suma:*

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*
- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual".*

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: "(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível."

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): " Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de

*proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.*

*Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. 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. Artigo 367.º do CT”.*

**2.13.** Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “*O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas*



*afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

**2.14.** Desta forma, e por força da alínea c) 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 Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

**2.15.** No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos que consubstanciam ilícitos disciplinares:

- No dia 09.07.2019, a trabalhadora não cumpriu com os procedimentos de segurança, necessários ao completo encerramento ... no final do dia, mormente sobre o facto de ter deixado uma porta de emergência do referido ... aberta;
- No dia 10.07.2019, encontrava-se a visualizar o respetivo e-mail pessoal no computador da empresa (existente na receção), sem qualquer autorização para o efeito, sabendo inclusivamente da proibição desse comportamento. Cfr. artigo 22.º n.º 2 do Código do Trabalho;
- No dia 10.07.2019, a trabalhadora dirigiu-se em voz alta ao Diretor Financeiro ..., acusando-o de a ter agredido, de estar a ser agressivo e de a injuriar, ameaçando-o desde logo de ir proceder à apresentação de participação criminal contra o mesmo.
- Atenta a gravidade dos factos em causa, extremamente amplificada pela ameaça de participação criminal, a trabalhadora-arguida tinha o dever de saber ser completamente infundada aquela sua intenção contra um elemento do corpo social da arguente.

**2.16.** No entendimento da entidade empregadora, os factos apurados indiciam condutas dolosas da trabalhadora, passíveis de configurar a violação, entre outros, dos deveres laborais de respeito e de tratamento do empregador, com urbanidade e probidade, realização do trabalho com zelo e diligência, cumprimento de ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como com a segurança no trabalho, guarda de lealdade ao empregador, conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho confiados pelo empregador, promoção e execução dos atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cooperação para a melhoria da segurança no trabalho, previstos nas alíneas a) c), e) f) g) h) e i) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

**2.17.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, salienta-se que é dever das 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 parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.18.** Desta forma, considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, por toda a prova carreada para o presente processo, quer pela arguente, quer pela trabalhadora, mormente prova documental, afigura-se-nos, que em face da factualidade descrita importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas.

**2.19.** Assim, relativamente ao comportamento por omissão imputado à trabalhadora, em concreto, a não adoção dos procedimentos de segurança, mormente não ter fechado a porta de emergência, não resulta provado, com grau de certeza absoluta, que a trabalhadora não tenha realizado aqueles procedimentos, uma vez que não consta do processo qualquer prova,

seja documental, seja testemunhal, que permita concluir, com um grau de certeza absoluta, pela ausência da prática de tal comportamento.

**2.20.** Refira-se aliás, que a trabalhadora em resposta à nota de Culpa, com o objetivo de afastar as acusações imputadas, vem esclarecer que caso tivesse deixado uma porta de emergência aberta, não seria possível acionar o alarme de segurança, o que de resto, alega ter acionado, até porque de facto, não vem acusada, de não o ter efetuado.

**2.21.** De mencionar ainda, que a trabalhadora solicitou como diligência probatória, a junção ao presente processo, do registo de alarme do dia/noite de 09.07.2019 que, apesar do despacho do ilustre instrutor do processo, Dr. (...), de 11.11.2019, e da respetiva solicitação à entidade empregadora – Cfr. documentos em anexo ao presente processo, que se dão por integralmente reproduzidos – tal registo não foi carreado para os autos.

**2.22.** No que concerne ao facto imputado à trabalhadora de, no dia 10.07.2019 se encontrar a visualizar o respetivo e-mail pessoal no computador da empresa (existente na receção), sem qualquer autorização para o efeito, é de entender que, a entidade empregadora não logrou provar que tal prática era proibida, nem tão-pouco, logrou juntar, documento donde constassem as regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente o correio eletrónico, como solicitado por email de 11.11.2019, na sequência do despacho de 11.11.2019 do digníssimo Instrutor do Processo, Dr. (...) - Cfr. documentos em anexo, que se dão por integralmente reproduzidos.

**2.23.** Quanto ao alegado na nota de culpa, de no dia 10.07.2019 a trabalhadora se ter dirigido em voz alta ao Diretor Financeiro ..., acusando-o de a ter agredido, de estar a ser agressivo e de a injuriar, ameaçando-o desde logo de ir proceder à apresentação de participação criminal contra o mesmo, e ao dever de saber ser completamente infundada aquela sua intenção contra um elemento do corpo social da arguente, importa salientar que qualquer trabalhador/a tem direito à integridade física e moral – Cfr. artigo 15.º do CT – e que perante uma alegada agressão, tem o direito de a afastar, bem como, de informar o/a alegado/a agressor/a de que irá proceder à participação criminal, bem como, tem o direito a efetiva-....

**2.24.** Posto isto, no que importa ao presente procedimento disciplinar e sem olvidar presunção prevista no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, é de entender que competia à entidade empregadora demonstrar que a agressão não ocorreu e por essa via, a trabalhadora violou os seus deveres, através da alegada conduta falaciosa.

**2.25.** Em face do exposto, não se pode concluir, que os factos relatados se consideram provados, pois não foi junta prova suficiente na Nota de Culpa que revele que o comportamento adotado pela trabalhadora arguida inviabiliza em definitivo a manutenção da relação laboral. De facto, não integram do processo remetido à CITE elementos de prova que permitam estabelecer o indispensável nexos causal entre o comportamento adotado pela trabalhadora arguida, tal como é configurado pela entidade empregadora, e o grau de culpa determinante da impossibilidade de manutenção da relação laboral.

**2.26.** Assim sendo, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**3.2.** Considerando que os factos alegados pela trabalhadora em resposta à nota de culpa, nomeadamente nos pontos 68 a 79, a comprovarem-se podem constituir a prática de Assédio

Moral - prática proibida nos termos do n.º 1 artigo 29.º do Código do Trabalho – a CITE delibera remeter o presente Parecer para a Autoridade para as Condições do Trabalho, para os devidos efeitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**