

PARECER N.º 335/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 3065-DG/2020

I – OBJETO

- 1.1.** Em 26.06.2020, a CITE recebeu, da representante legal da ..., cópia de processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º/1 e 3a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2.** Em 12.05.2020, a trabalhadora foi notificada da nota de culpa por carta registada com AR com o seguinte teor:

«Por deliberação da Mesa Administrativa da ... (doravante e abreviadamente designada por ...), datada de 13 de março de 2020, com sede na ..., foi determinado instaurar:

Processo Disciplinar

À colaboradora ..., (doravante e abreviadamente designada por Arguida), com base nos Relatórios de Ocorrência dos dias 6, 9 e 26 de março (este de datado de 27/3/2020) de 2020 apresentados à Mesa Administrativa pela ..., o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

A - A Arguente

1. A ... é uma ..., com personalidade jurídica ..., bem como está reconhecida a sua personalidade jurídica civil e de utilidade pública, com estatuto de ..., pelo que é

considerada uma entidade da economia social, nos termos da respetiva Lei de Bases, que presta, para além de outros, ..., através das ... e ..., denominado ... (...).

2. A ... promove respostas sociais que visem o bem-estar e a qualidade de vida da comunidade, em especial da terceira idade. A cultura da ... assenta, entre outros, nos seguintes valores:

- a) Excelência e elevados padrões de qualidade na prestação de serviços;*
- b) Respeito pela individualidade, necessidade e características pessoais de cada um;*
- c) Ética e rigor na conduta institucional;*

B- A Arguida

3. A arguida presta a sua atividade profissional na sede da Instituição, nomeadamente no ... — ..., exercendo as funções de ... desde 18 de janeiro de 2019, ao abrigo de um contrato de trabalho a termo incerto em regime de turnos.

4. Compete à arguida, no exercício das suas funções, entre outras, zelar ..., proceder ao acompanhamento ...; proceder ...; ...; ...; ... (estes, sob prescrição médica), colaborar nas tarefas de ...; cuidar e tratar ..., ..., e participar na ...

5. As colaboradoras do ..., incluindo a arguida, no turno das 8 às 16 horas tomam o pequeno-almoço entre as 10horas e as 10h30, e todas as refeições são tomadas no refeitório da Instituição, situado no ..., destinado aos colaboradores.

6. A arguida chega constantemente com um atraso de 20 a 30 minutos ao local de trabalho, o que prejudica o desenrolar da mudança do turno da noite e início das tarefas a executar aos clientes, nomeadamente a realização da ...

7. No dia 6 de março de 2020, a arguida estava escalada para o turno das 8 às 16horas, tendo entrado ao serviço pelas 8h09, e após ter efetuado a ... e procedido à arrumação ..., dirigiu-se pelas 11horas, como está estabelecido, à sala de atividades a fim de participar na ... Aí chegada, sentou-se num sofá e começou a ler uma revista ao mesmo tempo que manuseava o seu telemóvel pessoal.

2. Foi alertada pela ..., que entrou na sala, de que não poderia, no horário de trabalho, manusear o seu telemóvel pessoal, o que no foi acatado.

9. Pois minutos mais tarde, quando a ... entrou de novo na sala de atividades deparou-se com a arguida ainda a manusear o seu telemóvel, sem dar atenção aos clientes que se encontravam na sala de ..., nomeadamente a ..., que estava sentada num sofá a dormir em posição desconfortável.

10. Foi necessário a ... solicitar à arguida que a ajudasse a posicionar a dita cliente.
11. Nesse mesmo dia, cerca das 13h40, a arguida dirigiu-se à copa, anexa à sala de refeições dos clientes, e começou a comer uma manga que estava preparada para ser servida ao almoço aos clientes, o qual ocorre diariamente entre as 13 e as 14 horas.
12. Foi então advertida, pela ..., que aí se encontrava presente, que não podia comer na copa, muito menos a comida dos clientes, e que - quando se encontrasse na sala de estar com os clientes, teria de estar com atenção aos mesmos.
13. Ato contínuo, a arguida - em tom de voz alterado - dirigiu-se à ... dizendo-lhe que estava farta de realizar as suas funções, que não tinha paciência para as exercer com profissionalismo, acrescentando que as suas funções não eram aquelas, mas sim dos ...
14. Perante aquela atitude, a ... sugeriu-lhe que colocasse baixa médica, ao que a arguida lhe virou as costas e saiu da copa.
15. Ocorre ainda que a arguida tem por hábito estar ao telemóvel durante o seu horário de trabalho, enquanto as suas colegas de turno estão a trabalhar, recusando às vezes executar determinadas tarefas, alegando não serem da sua função.
16. No dia 9 de março de 2020, a arguida entrou ao serviço pelas 9h24, quando o seu horário de entrada era às 8 horas.
17. Entre as 11 horas e as 12h15, a arguida esteve na sala de atividades, sentada num sofá a ler revistas e a manusear o seu telemóvel.
18. No dia 26 de março de 2020, a colaboradora arguida entrou ao serviço pelas 8h20, e dirigiu-se de imediato à sala de refeições dos clientes, no piso 0, sentou-se numa mesa, e aí tomou o pequeno-almoço, quando bem sabia que não o podia ali fazer. De seguida, subiu para os pisos dos apartamentos de forma descontraída.
- Os factos descritos representam uma violação grave e culposa dos deveres da arguida consagrados nas alíneas a), b) c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, bem como praticou factos que consubstanciam justa causa de despedimento, nos termos das alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho:
- a) Demonstrou falta de urbanidade à sua superior hierárquica direta;
 - b) Violou o dever de pontualidade a que está adstrita;
 - c) Desobedeceu às ordens legítimas dadas pela sua superior hierárquica direta;
 - d) Manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com zelo e diligência devidos das obrigações inerentes às suas funções;

Assim, face ao exposto, devido à gravidade do comportamento culposo da trabalhadora, a relação de confiança, essencial para qualquer vínculo laboral, foi seriamente lesada, tornando-se impossível a subsistência da relação laboral. É, pois, natural a pretensão da entidade empregadora aplicar à trabalhadora a sanção prevista na alínea f) do n.º 1 do artigo 328º do CT.

Nestes termos é pretensão da entidade empregadora sancionar a arguida nos termos da alínea f) do n.º1 do artigo 328º do Código de Trabalho com sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação.

A arguida dispõe, de acordo com o artigo 355.º do Código do Trabalho, de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

O processo encontra-se disponível para consulta na ...

Prova: A dos Autos

A Instrutora,

...

[Assinatura]».

1.3. A 20.05.2020, a trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa nos termos que se transcrevem:

«..., casada, titular do passaporte n.º ..., válido até 26 de julho de 2028, contribuinte fiscal n.º ..., residente na ..., arguida no âmbito do processo disciplinar cuja nota de culpa em anexo se encontra datada de 7 de junho do presente ano, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 333.º do Código do Trabalho, apresentar a respetiva resposta à nota de culpa deduzida no âmbito do referido procedimento disciplinar que lhe foi instaurado pela entidade empregadora, o que faz nos termos e com os fundamentos que se seguem:

1. A arguida iniciou as suas funções ao serviço da entidade empregadora no dia 18 de janeiro de 2019.

2. Ao longo de cerca de 1 (um) ano e 5 (cinco) meses de serviço, a arguida tem sido uma profissional responsável, tendo, no exercício das respetivas funções, agido sempre de modo zeloso, educado, diligente e empenhado.

3. Com efeito, a arguida sempre pautou a sua conduta pelo estrito cumprimento dos seus deveres e obrigações profissionais, designadamente as elencadas no artigo 128.º do Código do Trabalho, a saber:

- Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitante a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- Zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou IRCT».

4. Aceitam-se como verdadeiros, portanto, os factos constantes dos artigos 1.º a 5.º da nota de culpa a que agora se responde, com ressalva das considerações subjetivas tecidas nas alíneas a) a c) do artigo 2.º da mesma.

5. Por outro lado, os restantes factos narrados na nota de culpa a que ora se responde não correspondem à verdade, ou contêm uma versão enviesada e deturpada da mesma.

Senão vejamos:

6. *É falso, antes de mais, que a arguida chegue constantemente atrasada ao local de trabalho.*
7. *O que sucede é que nos últimos meses, devido à redução de horários nos transportes públicos em razão de ter sido decretado o estado de emergência nacional e posteriormente estado de calamidade por causa da pandemia de Covid 19 existiram, sim, alguns atrasos, sendo que a arguida é totalmente alheia aos mesmos.*
8. *Com efeito, além de existirem muito poucos horários disponíveis (cf. doc 1 que ora se junta), ocorreram igualmente atrasos nos transportes públicos, bem como falhas nos respetivos serviços.*
9. *Ora, seria absolutamente irrazoável e injusto responsabilizar a arguida pelas insuficiências e falhas de serviço ocorridas no setor dos transportes públicos que, por sua vez, originaram os seus atrasos.*
10. *Sendo igualmente certo que a arguida procurou sempre avisar a entidade empregadora desses pontuais atrasos, bem como procurou sempre mitigar, através do seu trabalho, as eventuais e potenciais consequências dos mesmos.*
11. *Ademais, cumpre referir que, em momento algum, um atraso da arguida ao serviço prejudicou, em termos concretos e efetivos, «o desenrolar da mudança de turno da noite e início das tarefas a executar aos clientes».*
12. *A arguida impugna e repudia veementemente essa acusação vertida no artigo 6.º da nota de culpa, porquanto a mesma, além de falsa, não passa de uma imputação genérica e desprovida de conteúdo concreto, pois que a nota de culpa é omissa quanto ao que constitui, em termos práticos, um prejuízo para o normal desenrolar da mudança de turno.*
13. *Assim como é totalmente falso que, em razão de algum eventual atraso por parte da arguida, tenha resultado prejudicada a realização da ..., como o comprova o facto de não ser dado, em momento nenhum da nota de culpa, qualquer exemplo concreto em que isso tenha acontecido.*
14. *Mais uma vez, verifica-se uma imputação genérica e desprovida de conteúdo acusatório com factos concretos e precisos.*
15. *O episódio vertido nos artigos 7.º a 10.º da nota de culpa constitui um relato enviesado do ocorrido, pois a arguida sempre acatou as ordens emanadas pelos seus superiores hierárquicos, sendo falso que não dê atenção aos clientes por estar a manusear o seu*

telemóvel pessoal, assim como é falso que tenha sido necessário o auxílio da ... para que a arguida desse cumprimento às suas tarefas.

16. Ademais, como se depreende do disposto no artigo 9.º da nota de culpa, estavam todos (ou quase todos) os colaboradores e diretores presentes, por que razão haveria a arguida ser a única responsabilizada pela alegada negligência a que, segundo o texto acusatório, se encontravam sujeitos os utentes?

17. A ser verdade o que ali se diz, o que – em momento algum se admite – não seriam todos os colaboradores e até os diretores os responsáveis?

18. É que, salvo o devido respeito, que é muito, a situação, da forma como é relatada, parece configurar muito mais um fenómeno de responsabilidade coletiva e institucional do que uma situação de falta disciplinar de um trabalhador concreto.

19. Segue o texto acusatório, no seu artigo 11.º, com uma acusação que, além de falsa, porquanto não corresponde à verdade que a arguida estivesse a consumir qualquer produto alimentar destinado a ser servido aos clientes, é nada mais do que mesquinha.

20. De facto, tendo sido servidos todos os clientes, e encontrando-se a arguida a consumir apenas os restos que seriam, de outro modo, deitados para o lixo, tal imputação merece o total repúdio por parte da arguida.

21. Imputação esta que ganha contornos ainda mais absurdos e mesquinhos se for levado em conta o facto de a arguida estar grávida (neste momento, de cinco meses), algo que já era do conhecimento de todos os que privam profissionalmente com a mesma – cf. documentos médicos que se juntam como docs. n.ºs 2 a 4.

22. Além do mais, em momento algum a arguida deixou de estar com atenção aos clientes por se encontrar a comer, e muito menos teve de ser advertida por isso.

23. A arguida faz as suas refeições como qualquer pessoa normal, e no estrito exercício do direito a se alimentar a que certamente a entidade patronal não deixará de lhe reconhecer.

24. Prossegue a nota de culpa, no seu artigo 13.º, acusando a arguida de se ter dirigido à ... 'em tom de voz alterado', dizendo alegadamente que estava farta de trabalhar e que não tinha paciência para profissionalismos.

25. Ora, além de não materializar em que consiste o tom de voz alterado, pois em momento algum o texto acusatório o concretiza, no sentido de se verificar um tratamento desrespeitoso ou impróprio por parte da arguida, a acusação pretende retirar de um

eventual desabafo desta ao dizer que, naquele dia específico, estava um pouco cansada e precisava de descansar, o que é perfeitamente natural em razão da gravidez, que a arguida estava farta do seu trabalho e que não o queria realizar de forma profissional e zelosa, o que é totalmente falso, pelo que vai igualmente impugnado.

26. Destarte, verifica-se que as afirmações tecidas pela arguida foram expressa e deliberadamente retiradas do seu contexto, de forma a poderem configurar infração disciplinar.

27. Ademais, importa reter que a arguida utiliza medicação com prescrição médica para prevenção dos enjoos próprios da gravidez, a qual tem efeitos secundários possíveis de perturbações no sistema nervoso, designadamente irritabilidade – cf. bula que ora se junta como doc. 5.

28. Quanto ao vertido no artigo 14.º da nota de culpa, cumpre referir que, conforme é consabido, nos termos e para os efeitos do disposto na Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, ‘a certificação da incapacidade temporária para o trabalho, para efeitos de atribuição do subsídio de doença no âmbito do sistema previdencial, é efetuada pelos médicos dos serviços competentes do SNS, através de modelo próprio, designado por certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença’.

29. Destarte, não se compreende a sugestão efetuada pela ..., porquanto não compete à arguida colocar ou não baixa médica, sendo tal competência do médico que a acompanha.

30. No que respeita o vertido nos artigos 15.º a 17.º da nota de culpa, mais uma vez não pode deixar a arguida de notar, com o devido respeito, que existe um vazio factual, porquanto o texto acusatório é omissivo no que respeita a que tarefas ficaram por realizar, bem como o momento e o modo como as mesmas deveriam ser alegadamente executadas.

31. Em face do exposto, não resta à arguida senão impugnar tais acusações com base na sua falsidade.

32. Com efeito, e conforme referido no artigo 2.º do presente articulado, a arguida sempre cumpriu com as suas tarefas de modo regular.

33. No que respeita ao artigo 18.º da nota de culpa, cumpre realçar que o texto acusatório, uma vez mais, procura a descontextualização, para que a conduta da arguida encaixe no conceito de infração disciplinar, pelo que vai igualmente impugnado, porquanto a arguida

se limitou apenas a dar cumprimento às normas emanadas por parte do empregador, no sentido de minimizar o risco de contaminação por Covid do espaço ...

34. Em face do exposto, forçoso é concluir que a arguida não praticou quaisquer factos que justifiquem a instauração de procedimento disciplinar, pelo que manifesta, desde já, a sua intenção de, caso se confirme o seu despedimento com alegada justa causa, impugnar judicialmente o mesmo.

35. Por seu turno, é notório que a entidade empregadora falhou para com a arguida no cumprimento dos seus deveres e obrigações legais.

36. Desde logo, a arguida sentiu-se desrespeitada pelos responsáveis do empregador quando lhe negaram o gozo de cinco dias de férias já vencidos.

37. Além disso, a arguida sofreu pressão, por parte da ..., no sentido de apresentar o seu despedimento sem qualquer tipo de compensação.

38. Conduta esta suscetível de integrar o conceito jurídico-legal de assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho.

Termos em que deve ser arquivado o processo disciplinar sub judice, sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar à arguida por manifesta falta de fundamento.

Prova testemunhal:

- ..., ..., residente na ...

Junta: Cinco documentos e procuração.

O Advogado,

...

[Assinatura]».

1.4. Em 26.05.2020, a trabalhadora foi notificada PMP de aditamento à nota de culpa através de missiva com o seguinte teor:

«Na sequência do processo disciplinar que a ... decidiu mandar instaurar-lhe, e face ao conhecimento por parte da Mesa Administrativa de outros factos para complemento da nota de culpa que oportunamente foi notificada, junto enviamos o Aditamento à nota de culpa em anexo,

Em face da gravidade do seu comportamento, que constitui justa causa de despedimento nos termos previstos no artigo 128.º, n.º 1 alíneas a), b), c) e e), e artigo

351.º n.ºs 1 e 2, alíneas a), c) e d), ambos do Código do Trabalho, comunicamos que é intenção desta Instituição proceder ao seu despedimento com justa causa, após conclusão do processo disciplinar em curso.

Assim, de harmonia com o disposto no n.º do artigo 355.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, informa-se que dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder ao aditamento à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

O processo está disponível para consulta no gabinete da ...

Melhores cumprimentos,

O ...

[Assinatura]

Anexo: Cópia do aditamento à nota de culpa».

«Aditamento à nota de culpa

Por deliberação da Mesa Administrativa ... (doravante e abreviadamente designada por ...), datada de 18 de maio de 2020, com sede na ..., e na sequência do processo disciplinar que decidiu instaurar à Colaboradora ..., e perante o conhecimento de novos factos e para complemento dos factos aduzidos na nota de culpa, deduz-se o seguinte aditamento, o que faz nos termos e com os seguintes

fundamentos:

1. Com a celebração do contrato de trabalho que vinculou a trabalhadora arguida à entidade arguente, ficou aquela obrigada, entre outros, ao dever de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, bem como a prestar as suas funções com zelo e diligência. Sucede que, em flagrante violação desses deveres legais, a arguida tem vindo, de forma consciente, deliberada e manifestamente reiterada, a não comparecer ao serviço com pontualidade, não apresentando as pertinentes justificações, o que torna as referidas ausências injustificadas.
2. A arguida, desde fevereiro de 2020, apenas tem exercido as suas funções no turno da manhã, das 8 às 16 horas.

3. *Entre os dias 17/02/2020 e 20/04/2020, a arguida exerceu funções nos seguintes períodos, de acordo com o registo biométrico:*
- a) no dia 17/2/2020 (2.ª feira) das 08:15 m às 16:01m, pelo que faltou ao serviço durante 14 minutos;*
 - b) no dia 19/02/2020 (4.ª feira) das 08:13m às 16:02m, pelo que faltou ao serviço durante 11 m;*
 - c) no dia 21/02/2020 (6.ª feira) das 08:11m às 16:00 m, pelo que faltou ao serviço durante 11m;*
 - d) no dia 23/02/2020 (domingo) das 08:16m às 16:03m, pelo que faltou ao serviço durante 13m;*
 - e) no dia 03/03/2020 (3.ª feira) das 08:13m às 16:00m, pelo que faltou ao serviço durante 13 minutos;*
 - f) no dia 04/03/2020 (4.ª feira) das 08:08m às 16:02m, pelo que faltou ao serviço 6 minutos;*
 - g) no dia 06/03/2020 (6.ª feira) das 08:09m às 15:59m, pelo que faltou ao serviço 10 minutos;*
 - h) no dia 09/03/2020 (2.ª feira) das 09:42 m às 16:06m, pelo que faltou ao serviço 36 minutos;*
 - i) no dia 11/03/2020 (4.ª feira) das 08:16 m às 16:00m, pelo que faltou ao serviço durante 16 minutos;*
 - j) no dia 14/03/2020 (sábado) das 08:07m às 15:53m, pelo que faltou ao serviço 14 minutos;*
 - k) no dia 24/03/2020 (3.ª feira) das 08:29m às 15:58m, pelo que faltou ao serviço 31 minutos;*
 - l) No dia 25/03/2020 (4.ª feira) das 08:52m às 16:00m, pelo que faltou ao serviço 52 minutos;*
 - m) No dia 26/03/2020 (5.ª feira) das 08:21m às 15:57m, pelo que faltou ao serviço durante 24 minutos;*
 - n) No dia 27/03/2020 (6.ª feira) das 08:44m às 16:05m, pelo que faltou ao serviço 39 minutos;*
 - o) No dia 30/03/2020 (2.ª feira) das 07:22m às 15:10m, pelo que faltou ao serviço 12 minutos;*

- p} No dia 31/03/2020 (3.^a feira) das 07:42m às 15:01m, pelo que faltou ao serviço 44 minutos;
- q} No dia 01/04/2020 (4.^a feira) das 07:30m às 15:01, pelo qual faltou ao serviço 29 minutos;
- r} No dia 02/04/2020 (5.^a feira) das 07:11 às 15:00m, pelo que faltou ao serviço 11 minutos;
- s} No dia 06/04/2020 (2.^a feira) das 07:19m às 15:04m, pelo que faltou ao serviço 15 minutos;
- t} No dia 07/04/2020 (3.^a feira) das 07:48m às 15:04 m, pelo que faltou ao serviço 41 m;
- u} No dia 08/04/2020 (4.^a feira) das 08:44m às 14:58m, pelo que faltou ao serviço 1 hora e 6 minutos;
- v} No dia 10/04/2020 (5.^a feira) das 08:12m às 16:02 m, pelo que faltou ao serviço 10 minutos;
- w} No dia 11/04/2020 (6.^a feira) das 08:36m às 15:59m, pelo que faltou ao serviço 36 minutos;
- x} No dia 12/04/2020 (sábado) das 08:12m às 16:04m, pelo que faltou ao serviço 8 minutos;
- y} No dia 13/04/2020 (domingo) das 08:31m às 16:01m, pelo que faltou ao serviço 30 minutos;
- z} No dia 15/04/2020 (3.^a feira) das 08:51m às 16:03 m, pelo que faltou ao serviço 48 minutos;
- aa} No dia 16/04/2020 (4.^a feira) das 08:42m às 16:01m, pelo que faltou ao serviço 41 minutos;
- bb} No dia 20/04/2020 (domingo) das 08:14m às 16:05m, pelo que faltou ao serviço 9 minutos.
4. A arguida não comunicou previamente à arguente as supra descritas ausências, nem nunca apresentou justificações para as mesmas.
 5. A arguida, nos dias identificados no artigo 3.º, faltou ao serviço 12h13m, a que corresponde 1 dia, 4 horas e 13 minutos de trabalho.
 6. Também a trabalhadora arguida faltou injustificadamente ao serviço nos dias 07/02/2020, 11/03/2020, 07/03/2020, 12/03/2020, 15/03/2020, 18/03/2020, 19/03/2020 e 21/03/2020.

7. *Com efeito, a trabalhadora arguida no decurso do presente ano de 2020 deu 8 faltas injustificadas, para além de, sem qualquer justificação conhecida da arguente, picou o ponto para além da sua hora de entrada nos dias mencionados no artigo 3.º não completando, nesses dias, as 8 horas diárias de trabalho a que está adstrita.*
8. *Abalando gravemente a disciplina no local de trabalho e o normal funcionamento dos serviços a prestar aos utentes, com sobrecarga de tarefas por parte das restantes (três) colaboradoras que estão no turno da manhã.*

Com efeito,

9. *O ..., local de trabalho da arguida, tinha, em março de 2020m 27 utentes/residentes, e atualmente 25, e visa em especial assegurar aos seus residentes elevados padrões de serviço que proporcionem bem-estar e a manutenção de um estilo de vida confortável, ativo e seguro, com apoio assistencial 24 horas por dia.*
10. *Os cuidados de higiene, ..., a prestar aos utentes ..., são efetuados diariamente a partir das 8 horas.*
11. *E, das 9 às 10 horas os utentes tomam o pequeno-almoço, sendo auxiliados pelas colaboradoras da arguente que estiveram a efetuar a higiene, e de seguida estas procedem à ..., bem como à entrega de ..., de modo a que as tarefas estejam concluídas antes da hora do almoço, por forma a trazerem os utentes dos seus ... e da sala de convívio para a sala de refeições.*
12. *Faltando uma colaboradora ou chegando esta mais tarde, com tem sido hábito por parte da arguida, todo o trabalho a realizar pelas restantes, nomeadamente a higiene, terá de ser efetuado de forma acelerada e com sobrecarga de tarefas a realizar pelas restantes colegas, para que não existam atrasos para a primeira refeição do dia e as demais tarefas a realizar.*
13. *Com os comportamentos supra descritos, a arguida pôs em causa, de forma grave, todo o trabalho de equipa das sua colegas, comprometendo seriamente a boa execução de todo o serviço a prestar aos utentes/residentes.*
14. *Consubstanciando, tais comportamentos, uma violação continuada dos deveres de assiduidade, pontualidade, zelo e diligência, violando as alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho.*

Os factos, assumem, no seu conjunto, uma dimensão e expressão tal que não permitem a subsistência da relação e trabalho e constituem justa causa para despedimento com

fundamento, designadamente, na alínea c) do n.º 2 e o n.º 1 do art.º 351.º do Código do Trabalho.

A arguida dispõe, de acordo com o artigo 355.º do Código do Trabalho, de 10 dias úteis para consultar o processo e responder ao aditamento da nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Prova: A dos autos

...

...

[Assinatura]».

1.5. Em 05.06.2020, via eletrónica, a trabalhadora responde ao aditamento à nota de culpa, através de mensagem com o seguinte conteúdo:

«Exma. Senhora ...,

..., casada, titular do passaporte n.º ..., válido até 26 de julho de 2028, contribuinte fiscal n.º ..., residente ..., arguida no âmbito do processo disciplinar cuja nota de culpa em anexo se encontra datada de 7 de junho do presente ano, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 355.º do Código do Trabalho, apresentar a respetiva resposta ao aditamento à nota de culpa.

1. Como do referido aditamento resulta, não se tratar de precisar e concretizar com mais detalhes à mesma ocorrência já descrita na nota de culpa, mas de uma nova acusação, completamente distinta e autónoma dos factos que constavam na nota de culpa.

2. Nota-se, porém, que não foi citado, nem tão pouco adicionados detalhes e provas das acusações 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18 da Nota de Culpa. Acusações estas, que foram descritas como violação grave e culposa.

3. O aditamento à nota de culpa só é admissível quando se trate de precisar e concretizar, com mais detalhes, a mesma ocorrência já descrita na nota de culpa. (Ac. STJ de 14.01.1983, BMJ -323º- 276).

Ocorrendo, por isso, nulidade por consequência de adiantamento à nota de culpa, não admitido por lei.

4. É entendimento unânime da jurisprudência (Ac. do STJ de 20.05.1988 de 12.06.1990 e 10.12.1997) que a matéria da nota de culpa não pode ser ampliada com a invocação de novos factos, distintos dos aí invocados.

5. Mesmo que esse novo facto pudesse ser levado em conta para fundamentar a decisão, face ao que ficou provado, às funções que a arguida desempenhou, ao seu bom comportamento anterior - e posterior à nota de culpa - sem a aplicação de quaisquer sanções ou repreensões, sequer verbais, não ficou demonstrado que se tornou praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

6. Entende-se generalizadamente que são requisitos da existência de justa causa do despedimento: a) um elemento subjetivo, traduzido no comportamento culposo do trabalhador violador dos deveres de conduta decorrentes do contrato de trabalho; b) um elemento objetivo, 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, reconduzindo-se esta à ideia de inexigibilidade da manutenção do vínculo de trabalho.

7. Não basta um qualquer comportamento culposo do trabalhador para fundamentar a justa causa, antes se exigindo 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, impossibilidade esta que deverá ser avaliada segundo critérios de objetividade e razoabilidade, segundo o entendimento judicial, em termos concretos, relativamente à empresa, e não com base naquilo que a entidade patronal considere subjetivamente como tal, impondo o art.º 396.º, n.º 2 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.

a. 'Verificar-se-á impossibilidade prática de subsistência da relação laboral quando, em resultado do comportamento, 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’.

b. ‘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 (artigos 119.º n.º 1 do CT e 762.º do CC) 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’.

c. ‘Importa ainda ter em conta de entre as sanções disciplinares disponíveis. O despedimento representa a mais gravosa por determinar a quebra do vínculo contratual, devendo usar-se apenas nos casos em que se mostre adequada e proporcional à gravidade da infração, princípio de proporcionalidade de resto aplicável a qualquer sanção.

d. ‘E por fim, por um princípio de responsabilização social a que todos somos chamados, importa ainda valorar a sanção de despedimento contra o pano de fundo em que ela atuará, o que significa que a sanção em causa tem o exato efeito que a aplicação da mesma, em concreto, na presente situação. vai ter- ou seja, é muito mais grave do que abstratamente se considera, é muito penalizante para o trabalhador do que o era antes da presente crise económica e da percentagem de desemprego atual, sem nenhuma perspetiva realista, sequer a médio prazo, de inversão’.

8. De facto, como é apresentado novas provas, sem ao menos citar as acusações anteriores - as quais não foram provadas de forma concreta -, agora no aditamento foram simplesmente esquecidas, parece configurar uma tentativa desesperada de imputar as sanções mais graves à arguida.

9. Noutras ocasiões, foram presenciadas, pela ..., frequentes faltas e atrasos de outra trabalhadora, que também se encontrava grávida, a qual a senhora ... sempre negligenciou e minimizou, alegando que a mesma tinha problemas pessoais, não tendo sido a trabalhadora merecedora de reparo, nem de ação disciplinar.

10. Portanto, verifica-se como, no caso anteriormente citado, a inexistência de justa causa de despedimento, aqui se incluindo a questão da violação do princípio da igualdade.

11. Com efeito, do Código do Trabalho, subsecção III, Igualdade e não discriminação, Divisão I, nas disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, Artigo 23.º Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, é referido que, 'para efeitos do presente Código, considera-se:

a. Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável'.

12. Vale a pena descrever na íntegra o artigo 28.º do Código do Trabalho:

'Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito'.

13. Também quanto à alegação de faltas injustificadas e atrasos, a ..., ..., nem por escrito, nem sequer verbalmente, apresentou advertências ou chamou a atenção da arguida, mostrando-lhe os danos - que não se admitem e jamais foram provados - e consequências de suas atitudes. Antes pelo contrário, mostrou-se compreensiva do facto que a Trabalhadora-Arguida apresentava vários sintomas típicos da gravidez; como enjoos, vômitos, pressão baixa, cansaço e sonolência, que a impossibilitavam de prestar seu serviço como gostaria.

14. É falso, antes de mais, que a arguida não tenha apresentado justificações para os atrasos citados nas provas do aditamento, e também das suas faltas.

15. Tendo em vista que a arguida está grávida, atualmente de seis meses, tendo por diversas vezes sentindo-se mal e indisposta por mal-estar advindo da gravidez.

16. Desde logo, a arguida sentiu-se desrespeitada pelos responsáveis da entidade empregadora, quando lhe negaram o gozo de cinco dias de férias já previamente vencidos. Pois, como alegou por telefone, com à ..., 'queria apenas passar mal em casa'. E, devido ao surto de Covid-19, tinha muito receio de ser infetada, por não saber os danos que poderia trazer ao bebé. Sentimentos e direitos que foram completamente ignorados.

17. Aos atrasos mencionados no aditamento, o que sucede é que, os últimos meses, devido à redução de horários nos transportes públicos, em razão de ter sido decretado estado de emergência nacional, e, posteriormente, estado de calamidade por causa da pandemia, existiram - sim - alguns atrasos, sendo que a arguida é totalmente alheia aos mesmos.

18. Com efeito, além de existirem muito poucos horários disponíveis (como foi previamente anexado à resposta da nota de culpa - cf. Doc. n. ° 1 da resposta à nota de culpa), ocorreram igualmente atrasos nos transportes públicos, bem como falhas nos respetivos serviços.

19. Ora, seria absolutamente irrazoável e injusto responsabilizar a arguida pelas insuficiências e falhas de serviço ocorridas no setor dos transportes públicos que, por sua vez, originaram os seus atrasos.

20. Sendo igualmente certo que a arguida procurou sempre avisar a entidade empregadora desses pontuais atrasos por telefone, e/ou mensagem via WhatsApp, bem como procurou sempre mitigar, através do seu trabalho, as eventuais e potenciais consequências dos mesmos. Tendo até mesmo trabalhado em suas folgas para compensar as faltas.

21. Ademais, cumpre referir que, em momento algum, um atraso da arguida ao serviço prejudicou, em termos concretos e efetivos, 'a disciplina no local de trabalho e o normal funcionamento dos serviços a prestar aos utentes, com sobrecarga de tarefas por parte das restantes colaboradoras'.

22. É irónico afirmar, com todo o respeito, que um atraso de 20 minutos tenha sobrecarregado a equipa, quando a empresa exige por dois meses seguidos que esta mesma equipa trabalhe por 12 horas por dia, sem horário definido para almoço e jantar, nem remuneração adicional ou compensação alguma, muito menos horas extra.

23. A arguida impugna e repudia veementemente essa acusação vertida no artigo 8. ° do aditamento a nota de culpa, porquanto a mesma, além de falsa, não passa de uma imputação genérica e desprovida de conteúdo concreto, pois assim como a nota de culpa, este aditamento é omissivo quanto ao que constitui, em termos práticos, um prejuízo para o normal desenrolar do turno.

24. Assim como é totalmente falso que, em razão de algum eventual atraso por parte da arguida, tenha resultado prejudicada a realização da higiene pessoal dos clientes, como o comprova o facto de não ser dado, em nenhum momento no aditamento a nota de culpa, qualquer exemplo concreto em que isso tenha acontecido.

25. Complementa-se a resposta ao aditamento com o seguinte questionamento: sofrerão, todas as colaboradoras que comprovados atrasos e faltas injustificadas, processo disciplinar, e intenção de despedimento por justa causa?

26. *Ou, como desconfia a arguida, está sofrendo retaliação por uma denúncia feita à senhora ..., ...? Certamente isso poderá ser esclarecido em tribunal.*

27. *Pelo que manifesta, desde já, intenção de, caso se confirme o seu despedimento com alegação de justa causa, impugnar judicialmente o mesmo, como também processar a instituição por danos materiais e não materiais.*

28. *Além disso, a arguida sofreu pressão por parte da ... juntamente com a advogada da instituição, no sentido de apresentar o seu despedimento sem qualquer tipo de compensação.*

29. *Conduta esta suscetível de integrar o conceito jurídico-legal de assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho.*

Termos em que deve ser arquivado o processo disciplinar sub judice, sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar à arguida por manifesta falta de fundamento.

Prova testemunhal:

- ..., ..., residente na ...».

1.6. O processo encontra-se instruído com os seguintes documentos:

- Troca de emails entre a arguida e a instrutora do processo, datados de 08.06.2020., 12.06.2020., 16.06.2020. e 24.06.2020., com referência à resposta ao aditamento da nota de culpa e à notificação de testemunha por parte da trabalhadora;
- Resposta ao aditamento à nota de culpa, remetido via eletrónica e por carta registada com AR, pela trabalhadora, datado de 05.06.2020.;
- Aditamento à nota de culpa, acompanhado da ata extraordinária da mesa administrativa, datado de 18.05.2020., das marcações eletrónicas de entrada da trabalhadora ao serviço, de 01.01.2020. a 30.04.2020., bem como da listagem de ausências da arguida relativa ao ano corrente;
- Resposta à nota de culpa, pelo representante legal da arguida, via postal e correio eletrónico, datada de 20.05.2020, acompanhada de procuração

- forense e de cinco provas documentais (1 – horários dos transportes públicos; 2 a 4 – documentos médicos a comprovar gravidez da trabalhadora; 5 – bula medicamentosa);
- Nota de culpa enviada à trabalhadora via correio registado com AR, datada de 11.05.2020.;
 - Autos de declarações de duas colegas da arguida;
 - Quatro registos de ocorrências datados de 06.03.2020. (três) e de 09.03.2020;
 - Cópias das atas extraordinárias da mesa administrativa datadas de 13.05.2020. e de 18.05.2020.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido a esta Comissão nos termos do artigo 63.º/1 e 3a) do Código do Trabalho (CT), cabendo à CITE - para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março - «emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental».

2.2. Em conformidade com a legislação comunitária, a legislação nacional consagra, no artigo 63.º/2 do CT, que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, «presume-se feito sem justa causa», pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar o contrário.

2.3. Sublinhe-se ainda que, nos termos do artigo 381.º/d) do CT, «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 CITE.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Relativamente à admissibilidade do aditamento à nota de culpa, alegando novos factos a imputar à arguida, de referir o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo 884/10.4TTLRS-A.L1-4, de 23.02.2011., disponível para consulta em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e4662bba024be77680257857005abdd5?OpenDocument>, refere que «a entidade empregadora não está impedida de enviar mais do que uma nota de culpa ao trabalhador no decurso do mesmo processo disciplinar, seja para lhe imputar factos que não foram incluídos na primeira nota de culpa, nomeadamente por, então, não serem ainda do seu conhecimento, seja para precisar melhor os factos aí já incluídos».

2.7. No mesmo sentido vai o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo 467/06.3TTCBR.C1.S1, de 27.05.2010., disponível para consulta em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ab22ee9a58a0bcd9802577530029f953?OpenDocument>, onde se lê que «sempre terá de se considerar válida e legalmente possível a reformulação pelo empregador de uma nota de culpa [...], podendo este comunicar novamente a mesma ao trabalhador, desde que lhe permita, seguidamente, uma defesa integral».

2.8. Realce-se, desde já, que – no aditamento à nota de culpa – o empregador tornou a conceder à arguida novo prazo de 10 dias úteis para exercício do direito ao contraditório.

2.9. No caso em apreço, à trabalhadora arguida é imputado, através da nota de culpa, um conjunto de comportamentos alegadamente violadores dos deveres consagrados nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 128.º/1 do CT.

2.10. Acrescenta ainda o empregador que os comportamentos imputados à arguida enformam o conceito de «justa causa de despedimento», nos termos das alíneas a) e d) do artigo 351.º/2 do CT.

2.11. Na senda de processo disciplinar que o empregador instaurou à arguida, e ante o conhecimento de novos factos e/ou complemento dos factos já aduzidos na nota de culpa, no aditamento à mesma vem aquele alegar que ocorreu também a violação dos deveres de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, bem como de prestar as funções para as quais foi contratada com zelo e diligência.

2.12. De tal forma que, conclui o empregador, a relação de trabalho não tem como subsistir, havendo fundamento para a justa causa de despedimento postulada no CT, no artigo 351.º/1 e 2c).

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

2.14. A nota de culpa (e respetivo aditamento) delimita(m) 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.

2.15. 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, é suscetível de afastamento mediante apresentação de prova(s) que confirme(m) que o despedimento ora em análise se justifica.

2.16. Recorde-se que o n.º 3 do mesmo artigo 351.º do CT dispõe que, «na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros, e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes».

2.17. Quanto aos motivos invocados pelo empregador na nota de culpa:

- A trabalhadora é acusada de violar os deveres de respeito, urbanidade e probidade, assiduidade e pontualidade, zelo e diligência, e cumprimento das ordens e instruções do empregador respeitantes a execução/disciplina no trabalho.
- A arguida refuta que se atrase constantemente, referindo que, devido à pandemia, os transportes públicos em que se desloca sofreram reduções e atrasos, dos quais não deve ser responsabilizada, até porque avisa o empregador sempre que isso sucede, procurando também compensar esses episódios esporádicos.
- A arguida nega ainda que estes atrasos pontuais tenham obstaculizado à mudança de turnos ou prejudicado a assistência prestada aos clientes do ...
- A arguida afirma também que sempre cumpriu com as ordens dos seus superiores, acrescentando que certas situações foram descontextualizadas, logo, não correspondem à realidade. Exemplo disto é a acusação do consumo de um bem alimentar destinado aos clientes que adiante se esclarece estar já destinado ao lixo.

- A arguida qualifica igualmente de falsas as acusações de falta de respeito à superiora hierárquica, porquanto – diz – se limitou a um desabafo que, mais uma vez, retirado do contexto, coloca-a numa situação de incumprimento que não corresponde à verdade.

2.18. Como prova do que alega, o empregador juntou à nota de culpa cópias manuscritas de alegados episódios protagonizados pela arguida, bem como relatórios de ocorrências relacionadas com a mesma.

2.19. De notar que esta Comissão desconhece em que circunstâncias decorreram a prestação destes testemunhos, para além de não saber qual a relação hierárquica existente entre as relatoras e a arguida, na maioria dos casos.

2.20. Como primeiro caso, refira-se o testemunho assinado por ..., datado de 27.03.2020. Sem explicitar a relação entre a signatária e a arguida, nem qualquer título ou contexto, enceta com a hora de entrada da arguida, local onde se dirigiu e o que fez. Prossegue com o comentário «coisa que não é habitual», e prossegue com o local para onde a arguida prosseguiu, acrescentando o que aí fez: «as tarefas mais leves quanto possível».

2.21. A tratar-se de uma colega da arguida, questiona esta Comissão:

- Cabe a trabalhadoras com o mesmo nível hierárquico inspecionarem-se umas às outras?
- Conhece, a relatora deste testemunho, o motivo por que a arguida alegadamente se atrasou?
- E com que autoridade comenta o que é ou não habitual?
- Acaso verificou por que motivo, a confirmar-se o último facto alegado, as tarefas efetuadas foram as mais leves?

2.22. A tratar-se de uma superiora hierárquica da arguida, questiona esta Comissão:

- Onde está o comprovativo do requerimento de justificação à trabalhadora pelo alegado atraso?
- Qual o procedimento interno da organização, para que se afira, objetivamente o que é ou não habitual?
- Não será razoável supor que uma trabalhadora grávida se atrase por indisposição própria do seu estado?
- E não será também razoável supor que o mesmo motivo sirva para que uma trabalhadora grávida opte por realizar, durante o período de gestação, tarefas com menor sobrecarga física?

2.23. O mesmo raciocínio pode ser aplicado ao segundo caso: Assinado por [nome ilegível] ..., sem data nem relação hierárquica com a arguida referidas, relata que esta «chega constantemente atrasada», prossegue com a delação que a arguida toma, alegadamente, o pequeno-almoço numa copa que vedada aos trabalhadores, refere mais duas situações em que aparenta conhecer os motivos da arguida para não ir trabalhar quando tal não de facto possível, concluindo que «fica constantemente no telemóvel enquanto as colegas estão a trabalhar».

2.24. A tratar-se de uma colega da arguida, a CITE torna a questionar:

- É prática comum desta organização colocar duas trabalhadoras pares a supervisionarem-se mutuamente?
- Que autoridade tem uma semelhante para julgar os atrasos «constantes» de outra colega, acaso conhece as justificações?
- E como pode esta testemunha narrar com segurança que resposta deu a arguida a um superior hierárquico por telefone, para justificar a sua ausência ao trabalho num dia para o qual estava escalada se não estava junto dela?

- Por fim, como tem a esta testemunha forma de saber como se sente a arguida para não ir trabalhar, como sé pressuposto doutra situação descrita?

2.25. A tratar-se uma superiora hierárquica da arguida, as questões que a CITE coloca são sensivelmente as mesmas das mencionadas no ponto **2.22.**:

- Onde está o comprovativo do requerimento da justificação pelo empregador à arguida pelo alegado atraso?
- Qual o procedimento interno da organização, para que a CITE possa aferir o que é ou não habitual?
- Não será razoável supor que uma grávida falte ao trabalho por indisposição, mas, ao longo do dia, esse estado melhore e então saia de casa?

2.26. O registo da ocorrência registada a 09.03.2020., pela ..., já reveste de alguma da formalidade devida, embora mantenha algumas omissões cujo preenchimento a lei obriga, nomeadamente:

- Se a arguida chegou atrasada, porque não se encontra apenso ao processo o pedido de justificação pelo empregador?
- O que significa exatamente a expressão «negligenciando as suas funções, que passam pelo bem-estar dos clientes», i.e., a que funções, em concreto, se refere o empregador?
- Se os idosos estiverem a dormir ou a ver um programa de televisão, em que consiste, exatamente, descurar o seu bem-estar?
- E a que colaboradoras se refere a ..., quando remata que esta situação foi presenciada por pessoas que estavam «a exercer as suas funções»?

2.27. Mais uma vez, a menos que as funções das ... sejam monitorizarem-se umas às outras com o intuito de reportarem, depois, eventuais comportamentos prevaricadores de um regulamento que permanece desconhecido para esta

Comissão, não se antevê como pode - um registo nestas condições - consubstanciar um meio de prova para um procedimento tão gravoso como o despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida por lei que a arguida personifica no processo em análise.

2.28. Prossequindo para o quarto caso, que se trata de relato datado de 06.03.2020, assinado por ..., cuja relação para com a arguida se supõe de natureza não hierárquica ou subordinada, dado o que adiante é reproduzido.

2.29. Proficuo em análises subjetivas e adjetivação abundante, a título de exemplo transcreve-se apenas o seguinte parágrafo: «Não é meu lema de vida ter atitudes destas, e, aliás, é a primeira vez que faço um relatório a denunciar seja o que for acerca de uma colega de trabalho, mas a funcionária ..., na minha opinião, é uma menina mimada, sem educação, que precisa de uma lição devida para refletir sobre as suas atitudes».

2.30. Ora, questiona esta Comissão:

- Um relatório de ocorrência poderá admitir julgamentos de opinião?
- Que autoridade moral tem esta colega da arguida para julgar o seu caráter?
- E o que significa, exatamente, precisar de uma «lição de vida»?

2.31. A esmagadora maioria dos elementos constantes deste relato são de uma subjetividade e de um parcialismo que contrariam o objetivo do apenso de peças destas a processos de despedimento.

2.32. Com efeito, o que esta colega da arguida vem fazer é traçar um retrato em que, por oposição diametral à superiora hierárquica ..., a arguida surge como um acumulado de defeitos - mandriona e abusadora, negligente e incompetente, grosseira e malcriada, mimada e, recorde-se, «que precisa de uma lição da vida para refletir sobre as suas atitudes».

2.33. Com efeito, só no segundo registo de ocorrência assinado pela ..., datado de 06.03.2020., se torna a vislumbrar a objetividade requerida a este tipo de prova. Mantém-se, contudo, em falta, a concretização de alguns conceitos em branco que – indeterminados – traduzem mais juízos de valor do que provas que fundamentem um processo de despedimento por facto imputável, a saber: em que consiste exatamente «negligenciar as suas funções, que passam pelo bem-estar dos clientes»? E «estar mais atenta» aos idosos»?

2.34. Das provas apensadas pelo empregador à nota de culpa, denota-se que o comportamento imputável à arguida, que fundamenta o seu despedimento, é sempre delineado pela negativa, e poucas vezes concretizado pela positiva. Ou seja, alegar que a arguida não cumpre com deveres genericamente postulados na lei não basta; é preciso concretizá-los em comportamentos do dia a dia do ..., que permitam a esta Comissão aferir se o conceito de «justa causa de despedimento» se encontra, ou não, preenchido.

2.35. Sobre as alegadas faltas/atrasos ao serviço, do processo não constam, quer provas da solicitação dos justificativos pelo empregador à trabalhadora, nos termos do artigo 254.º do CT, e na senda do alegado pelo empregador na nota de culpa, quer quaisquer provas atinentes aos descontos nos recibos de vencimento da trabalhadora, resultantes das faltas injustificadas alegadas pelo empregador também na nota de culpa – cf. pontos 16 e 18 deste documento, respetivamente.

2.36. Tal como refere António Monteiro Fernandes, *in* Direito do Trabalho, 14.ª edição, págs. 592/3: «[...] a continuidade da vinculação jurídica duradoura que o contrato implica pode ser, em certa medida imposta à vontade de uma das partes (o empregador). É-o com a exigência de justa causa para despedir. Muitas situações que poderiam razoavelmente ‘motivar’ o despedimento não são atendíveis sob o ponto de vista legal. O ordenamento impõe, nelas, ao empregador

que 'resista' à vontade de resolver o vínculo – considerando, naturalmente, que, face ao padrão de comportamento psicológico adotado, essa consequência é suportável e compatível com a manutenção das relações contratuais, em nome da estabilidade do emprego. Se a atitude da lei muda de sinal – perante a hipótese de justa causa – é porque se admite que, em certas situações, tal exigência deixa de ser proporcionada e justa, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego. É porque – noutros termos – a lei admite que deixa de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva».

2.37. Aluda-se, ainda a extrato de Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17 de março de 2010, proferido no âmbito do processo 1684/06.1TTLSB.L1-4, que refere o seguinte: «Efetivamente, como se tem defendido, designadamente pela jurisprudência do STJ [Acórdãos de 20.06.96, de 19.02.97, de 9.04.2003, de 26.11.2003, de 15.02.2006 e de 8.10.2008 disponíveis em www.dgsi.pt] não basta, para o preenchimento de justa causa de despedimento, 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, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, já que, no preenchimento da alínea g) do n.º 3 do art.º 396.º, haverá que ponderar a cláusula geral contida no seu n.º 1, através de um juízo sobre a situação em concreto [...]».

2.38. «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 é sempre imperativa a demonstração conforme a trabalhadora estaria obrigada a

prestar trabalho nos dias indicados na nota de culpa, que as faltas ocorridas nesses dias seriam injustificadas e, ainda, se o número de faltas for inferior a cinco seguidas ou dez interpoladas no mesmo ano civil, qual o prejuízo e a sua relação direta e inequívoca com a ausência injustificada da trabalhadora grávida».

2.39. Assim sendo, considera-se que a entidade empregadora não logrou provar que se encontra preenchido o comportamento enformador de justa causa de despedimento descrito no artigo 351.º/2/g) do CT na nota de culpa.

2.40. Quanto às razões invocadas pelo empregador no aditamento à nota de culpa:

- O comportamento da trabalhadora é pelo empregador subsumido ao conceito de justa causa de despedimento constante da lei;
- Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos tribunais superiores e pela doutrina;
- Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito refere o 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 mesmo e nas suas consequências;
 - Um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

No juízo sobre a gravidade da culpa e suas consequências importa considerar o entendimento de um empregador razoável segundo critérios de objetividade e razoabilidade em função das circunstâncias do caso em concreto. Por outro lado, o apuramento da «justa causa» assenta, sobretudo, no segundo elemento já referido: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Sobre a componente objetiva da justa causa, mantém validade o entendimento do regime anterior:

- A impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade do mesmo;
- A exigência de uma impossibilidade prática com necessária referência ao vínculo laboral concreto;
- Imediata, no sentido de comprometer, de forma irrevogável, o futuro do contrato firmado entre as partes.

2.41. Tendo em conta o supra exposto, no caso em análise o empregador acusa a trabalhadora arguida de ter violado de forma grave e culposa os deveres previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT, assumindo comportamentos que contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e de lealdade.

2.42. Atenta a gravidade e consequências das condutas da arguida, refere o empregador que se encontra preenchido o condicionalismo legal exigível para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.ª do CT.

2.43. De acordo com o aditamento à nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

- Violação reiterada do dever de assiduidade a que está sujeita;
- Não comunicação atempada de uma série de faltas ao serviço;

- Não apresentação posterior de qualquer justificativo das mesmas;
- Prática de oito dias completos e 12h:13m de ausências injustificadas, nos termos do artigo 256.º/2 do CT;
- Consequentes constrangimentos logísticos para a prossecução do objeto da empresa (cuidados permanentes a idosos), dada a falta de pré-aviso das aludidas faltas injustificadas;
- Sobrecarga das colegas pelo aceleração de que os cuidados a ter com os clientes foram alvo, com vista a cumprir com as demais rotinas diárias;
- Comprometimento dos padrões de qualidade com que o serviço é prestado.

2.44. A trabalhadora arguida, na resposta ao aditamento à nota de culpa, veio alegar que a tolerância para com o seu estado de gravidez, pela ..., é muito inferior à que foi concedida a outra colega gestante foi alvo. Motivo por que se sente discriminada pela entidade empregadora.

2.45. Mais acrescenta a arguida que nunca foi interpelada, pelo empregador, a justificar as suas faltas/atrasos.

2.46. E também que é falso nunca ter apresentado tais justificações.

2.47. Mais acrescenta a arguida que é falso que nunca tenha avisado o empregador dos atrasos, pois fazia-o via telemóvel quando se apercebia de que os transportes não estavam a chegar a horas ou os horários tinham sido suprimidos.

2.48. Realça ainda a arguida que é falso que não seja diligente na prestação do seu serviço, já que, quando se atrasa, ora tenta compensar com o seu trabalho no próprio dia, ora se disponibiliza para trabalhar nos seus dias de folga.

2.49. Com efeito:

- Como pode a trabalhadora ser responsável por atrasos nos transportes públicos ou supressão de alguns horários resultantes da adaptação da transportadora à pandemia de Covid-19 (pontos 17 a 19 da resposta ao aditamento)?
- A tolerância do empregador para com os efeitos secundários da gravidez da arguida não deveria ser a mesma daquela que foi concedida a outra colega desta no mesmo estado (ponto 9 da resposta ao aditamento)?
- Nunca tendo, o empregador, advertido a arguida - por escrito ou oralmente - das suas alegadas faltas/atrasos, justificar-se-ia agora aplicar-lhe a sanção mais grave, do ponto de vista laboral (ponto 13 da resposta ao aditamento)?
- Como poderia, de resto, o empregador chamar a atenção da arguida pelas suas alegadas faltas/atrasos, se - como esta afirma - sempre foram apresentadas as justificações devidas (ponto 14 da resposta ao aditamento)?
- Nunca tendo, o empregador, mostrado à arguida danos e/ou consequências concretas dos seus alegados comportamentos, justificar-se-ia agora aplicar-lhe a sanção mais grave, do ponto de vista laboral (ponto 13 da resposta ao aditamento)?
- Ainda que tenha, pontualmente, faltado ou chegado atrasada por motivos justificados com a pandemia ou com a gravidez, que prejuízo concreto criou isso à disciplina da organização ou à satisfação das necessidades dos seus clientes (ponto 21 da resposta ao aditamento)?
- Ainda que tenha, pontualmente, faltado ou chegado atrasada por motivos justificados com a pandemia ou com a gravidez, que danos criou isso à disciplina da organização ou à satisfação das necessidades dos seus clientes (ponto 23 da resposta ao aditamento)?

2.50. Refere o artigo 253.º do Código do Trabalho, sobre comunicação de ausências que:

«1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

[...]

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada».

2.51. A este propósito importa lembrar que nos termos dos n.ºs 1 a 4, «a comunicação não reveste forma especial, podendo ser realizada por escrito, como verbalmente, pelo próprio, ou por interposta pessoa, nada vedando que o trabalhador se socorra da via telefónica para o fazer», in Diogo Vaz Marecos, Código do Trabalho Anotado, 1.ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 642.

2.52. Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho, a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador. A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

2.53. No que respeita à prova de motivo justificativo de falta, estabelece o artigo 254.º do Código do Trabalho: «1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à

comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável».

2.54. Para analisar se os factos referidos poderão determinar a aplicação da sanção mais gravosa – o despedimento – importa ter presente o disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do CT: «constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento, os seguintes comportamentos do trabalhador: g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada anos civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco».

2.55. Ora, no caso vertente, a arguida é acusada de ter dado oito faltas injustificadas, pelo que nunca poderia este argumento servir de fundamento ao seu despedimento.

2.56. Relativamente aos prejuízos ou riscos graves para a empresa alegados, nunca os mesmos são concretizados, não bastando referi-los genericamente para os ter como provados, pelo que também não poderá este argumento servir de fundamento ao despedimento da arguida – no limite, justificaria a abertura de um processo disciplinar.

2.57. Analisado também o aditamento à nota de culpa, conclui-se que os factos descritos não representam uma descrição circunstanciada dos factos imputados à arguida, verificando-se a inexistência de elementos fundamentais, tais como: prova da solicitação dos justificativos de falta pelo empregador à trabalhadora, nos termos do artigo 254.º do CT; prova dos recibos de vencimento da trabalhadora descontados em consonância com as faltas alegadamente dadas; identificação das pessoas envolvidas, *vide*, dos colegas da arguida alegadamente prejudicados com as suas faltas, bem como a especificação dos danos ou prejuízos que as faltas da trabalhadora causaram ao empregador.

2.58. Assim sendo, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que se constituiu justa causa de despedimento nos termos do artigo 351.º do CT, não relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exigem as normas nacionais e comunitárias.

2.59. Deste modo, não se afasta a relação entre o estado de gravidez 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.

2.60. Finalmente, embora não menos importante, cumpre sublinhar que – apesar de todos os testemunhos escritos terem sido devidamente analisados por esta Comissão –, na realidade os mesmos não careciam de ser sequer considerados, à exceção dos relatórios da ... Isto porque, como já foi referido, a nota de culpa delimita o objeto de análise, e daquela não consta a referência de mais alguma pessoa para além da superiora hierárquica ...

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, (cf. artigo 63.º/2 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 ...

**APROVADO POR MAIORIA PELOS MEMBROS DA CITE COM OS VOTOS CONTRA DA CIP
– CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO DE PORTUGAL, EM 22 DE JULHO DE 2020**