

PARECER N.º 358/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, grávida, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 3150-DG/2020

I – OBJETO

1.1. Em 07.07.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora, grávida, ..., a exercer funções de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.1.1. A entidade empregadora enviou a 29 de maio de 2020, notificação à trabalhadora, anexando a nota e culpa:

“Comunica-se que foi decidido instaurar processo disciplinar a V. Ex, pelos factos circunstanciados na nota de culpa que se anexa, os quais se entende consubstanciarem ilícitos disciplinares graves, por violação dos vários deveres a que estava vinculada: o principal- prestar a atividade para a qual foi contratada, o dever geral de atuar de boa fé, no cumprimento das suas obrigações (art2 126 do CT), o dever de comparecer com assiduidade e trabalhar com zelo e diligência, como prescrito nas alíneas b) e c) do nº 1 artigo 128 do CT, bem como violou, em especial, a sua vinculação ao regime de mobilização, por ser trabalhadora de ... - artigo 109 do DL 10-A/2020 e Portaria n.º 82/2020. Os factos que lhe são imputados são culposos, graves e continuados: ausência injustificada ao trabalho, de 6 de abril até ao dia 31 de maio, dada a sua situação de mobilização, ao serviço de uma

entidade prestadora de serviços ..., conforme nota de culpa anexa. Também, como circunstanciado na mesma nota de culpa, desobedeceu a ordem legítima da sua superiora hierárquica, ..., o que torna imediata, de forma irreversível, praticamente impossível a manutenção da relação laboral, atendendo à especificidade da situação de emergência e calamidade vivenciadas, em que eram imprescindíveis os seus serviços, mobilizada que estava, tendo trabalhado de 18 de março a 6 de abril, tendo a partir desta data, inexplicavelmente, procurado ausentar-se ao serviço, de forma injustificada e inválida, causando, designadamente, dificuldades ao funcionamento da entidade empregadora, prejuízos patrimoniais acrescidos, pondo em risco a saúde dos utentes e sobrecarregando as demais funcionárias, com os serviços que lhe estavam cometidos e que deixou, de forma imprevista de realizar. Em conformidade com o exposto, quebrada que está a confiança em relação a si, enquanto trabalhadora, comunicamos que é nossa intenção proceder ao seu despedimento, com justa causa, o que desde já lhe comunicamos. Porque a sua presença, nesta fase, será fonte de perturbação do funcionamento da empresa, de funcionários e utentes, assim como da gestão daquela, reputa-se a sua presença como inconveniente, pelo que deverá V. Ex aguardar o desfecho do processo disciplinar, em casa, ficando suspensa das suas funções, sem perda da retribuição, até que seja proferida decisão final. Mais se informa V. Ex que, nos termos do disposto no artigo 355 do Código de Trabalho, dispõe do prazo de 10 dias úteis, para responder à nota de culpa, no qual poderá proceder à consulta do processo disciplinar, contanto que avise da sua intenção, por escrito, a fim de ser facultada a mesma, em dia e hora a designar. Na resposta à Nota de Culpa, deverá deduzir por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, com o limite da indicação de 3 testemunhas a cada facto e 10 testemunhas, no total. Foi nomeada instrutora do seu processo, a ..., advogada, cédula profissional n ... com escritório na ..., telemóvel: ..., email: ...”

NOTA DE CULPA:

“A entidade empregadora, ..., NIPC: ..., sede na ..., com o CAE ..., capital social de € 1.000,00, dedica-se à ..., com alojamento, o qual funciona na ...

2. À data da eclosão da pandemia, a residência sénior tinha 13 utentes, a necessitar de cuidados permanentes, alguns dos quais acamados, na sua maior parte, se no todo, com mobilidade reduzida, fazendo parte das entidades que foram consideradas como prestadoras de serviços essenciais.

3. De acordo com a Portaria n2 82/2020, estão definidos como serviços essenciais, os prestados pelos trabalhadores de ..., independentemente da natureza pública ou privada e do carácter lucrativo, para efeitos de assistência aos filhos dos profissionais, prevendo-se para estes locais de acolhimento, na ausência de soluções alternativas.

4. A sociedade unipessoal acima referida é detida a 100%, por ..., contribuinte fiscal n.º ..., divorciada, a qual desempenha funções de ... da entidade empregadora, sendo superiora hierárquica da trabalhadora.

5. A trabalhadora ..., NISS: ..., NIF: ..., foi contratada, sem prazo, pela entidade empregadora, no dia 1 de março de 2019, para exercer as funções ... e de ..., sendo, quanto às de ..., era ela quem executava, em ..., as mesmas.

6. As prestações de serviços eram executadas maioritariamente nas instalações da ... e, residualmente, no ...,

7. Pelas funções que executa, a trabalhadora auferia a quantia de €650,00 brutos, acrescidos de subsídio de alimentação, em cartão, no valor de € 6,50/dia.

8. Por causa da pandemia, decorrente do Covid 19, a trabalhadora ..., encontrava-se mobilizada, desde o dia 18 de março, para a prestação dos serviços ... que lhe competiam – n. 2 do art. 102 do DL 10-A/2020.

9. A trabalhadora assinou o plano de contingência (em que constava como

funcionária de ...) e beneficiou de uma declaração, para efeitos de livre deslocação, para o local de trabalho e seu domicílio. Anexo: Assinatura do Plano de Contingência.

10. A entidade empregadora, porém, através da referida ..., ia buscar e levar diariamente as funcionárias mobilizadas, de forma a evitar que estas andassem de transportes públicos, para reduzir substancialmente o risco de contágio.

11. De 18 de março a 6 de abril de 2020, a Trabalhadora ..., executou as suas funções em exclusivo nas instalações da entidade empregadora, por força da referida mobilização, sem nunca ter suscitado qualquer impedimento, designadamente, quanto aos seus filhos.

12. Isto, apesar de, no dia 12.3.2020, terem sido aprovadas pelo Conselho de Ministros, medidas extraordinárias e de carácter urgente face à situação de pandemia epidemiológica do COVID-19, tendo ficado suspensas as atividades das creches, a partir de dia 16 de março de 2020.

13. No dia 6 de abril de 2020, a trabalhadora ..., pelas 07:30 horas, informou telefonicamente a entidade empregadora que estava com uma ... e que ia ao Centro de Saúde, mas sem que desse a entender que a situação implicaria faltar ao serviço. Após o atendimento no Centro de Saúde, a funcionária não voltou ao trabalho (acabou de ser atendida às 9 horas e 20 minutos, como posteriormente se verificou).

15. No mesmo dia 06/04, pelas 11 horas e 54 m, a trabalhadora enviou um email (Doc1), dando conta de "(...)perante a situação em que se encontra o país neste momento pretendo ficar com os meus filhos em casa nesse período de tempo peço desculpa pelo transtorno", nada referindo acerca de qualquer doença que fosse impeditiva de prestar o seu trabalho.

16. Nesse mesmo dia, 06/04/20, a trabalhadora juntou documentos comprovativos do encerramento do estabelecimento de ensino da sua filha

menor, com data rasurada, mas sendo visível a data de 06 de abril, a fim de justificar a sua não comparência ao trabalho, Anexo Doc. 1.

17. Sendo certo que os estabelecimentos de ensino estavam encerrados desde o dia 16 de março, à exceção dos que estavam abertos para os funcionários que trabalhavam para as entidades prestadoras de serviços essenciais, como o caso da entidade empregadora, cujos funcionários estavam mobilizados. 18. Face ao perigo causado pela ausência imprevista da funcionária encarregue ..., ... e ..., funções indispensáveis, a entidade empregadora recordou à trabalhadora ... que estava mobilizada, que as suas funções eram imprescindíveis e que deveria comparecer ao trabalho, visto que havia estabelecimento de ensino aberto para filhos de trabalhadores essenciais (Doc 2), sob pena de considerar as faltas injustificadas. Vide, neste sentido: <https://covid19estamoson.gov.pt/medidas-excepcionais/>

19. A funcionária ... sabia, pois que estava mobilizada, desde dia 18 de março e trabalhou, até ao dia 6 de abril, data em que decidiu não voltar ao trabalho, não se importando com as consequências para os utentes da instituição, para os familiares destes, para os incómodos e perigos resultantes, assim como a inerente desestruturação dos serviços e do planeamento de contingência da entidade empregadora. Dada a recusa da entidade empregadora, a trabalhadora ... deslocou-se no dia imediato, 07/04, ao Centro de Saúde, onde foi consultada e obteve um certificado de incapacidade, o qual abrangia de 07 a 09 de abril, conforme doc. 3 e anexos, que enviou, sem qualquer explicação, enviando, somente nessa data, o comprovativo da consulta do dia anterior.

21. Desde o dia 9 de abril, data em que terminava a alegada incapacidade, até ao dia 14 de abril, a trabalhadora ..., não entrou em contacto com a entidade empregadora, nem deu qualquer justificação para as suas ausências ao trabalho, durante esses dias.

22. No dia 14 de abril, a trabalhadora ..., enviou sem qualquer explicação, uma Declaração Profilática de restrição laboral, para o período de 08/4 a 19/04, o que se estranhou, pois de 8/04 a 9/04 já estava com certificado de incapacidade, para aqueles dois dias - Doc 4 e anexo.

23. A declaração de quarentena profilática, só poderia ser concedida se a trabalhadora estivesse infetada com COVID, ou se tivesse estado em contacto com alguém infetada com Covid. Nenhum destes factos foi comunicado pela trabalhadora.

24. A entidade empregadora, dado o perigo que podia constituir para os utentes, contactou a Delegação de Saúde de ..., a quem expôs a situação e a quem pediu orientações para a instituição e utentes, bem como para perceber a situação da sua trabalhadora.

25. O ..., da Delegação de Saúde, após o envio da declaração de quarentena profilática, recebida, por email, informou que a declaração não era válida e que a funcionária teria de ir trabalhar, uma vez que a declaração teria de ser, obrigatoriamente, passada pela Delegação de Saúde de ...

26. Estranhou o referido Delegado, o procedimento da médica declarante, uma vez que, em momento algum, a Delegação analisou o caso da funcionária, como ele próprio confirmou, o qual seria de notificação obrigatória, entendimento confirmado, posteriormente, pela Delegada de Saúde de ..., ... Após os esclarecimentos da Delegação de Saúde, a 17 de abril, a entidade empregadora informou a trabalhadora que a declaração não era válida, nem a médica era competente para emitir a declaração e que as faltas não seriam justificadas, devendo apresentar-se ao trabalho, doc. 5.

28. A trabalhadora ..., porém, invocou que tinha feito um teste que havia dado negativo, sem que invocasse, naquela data, qualquer outra razão para continuar a faltar ao trabalho. E, de forma ofensiva, imputou à

entidade empregadora que esta a pretenderia prejudicar. Doc. 6, o que foi prontamente rebatido por esta.

29. No dia 22 de abril, a entidade empregadora recebeu, por carta registada, cópias de dois novos Certificados de Incapacidade Temporária para o trabalho, remetidas pela trabalhadora.

30. Uma declaração de incapacidade, para o período de 7/04 a 12/04 (para o qual já tinha declaração de incapacidade, passada a 7/04, por três dias doc. 8, bem como declaração de quarentena profilática, a partir de dia 8.).

31. Outra declaração de incapacidade, para o período de 13/04 a 26/04, doc. 9.

32. Os dois certificados de incapacidade, datados ambos a 21/04, foram entregues fora do prazo dos 5 dias úteis dos respetivos inícios, impedindo, propositadamente, qualquer verificação domiciliária, porquanto era impossível, com o 25 de abril e um fim de semana de permeio, conseguir ligação para a Segurança Social e em tempo útil, proceder-se à verificação de tão anómala situação.

33. No dia 25 de abril de 2020, a trabalhadora envia dois emails, doc. 10 e anexos, enviando, pela primeira vez, nota de alta do serviço de urgência do Hospital ..., de dia 7/04 - doc. 11 e anexos (de notar que já tinha duas declarações de incapacidades para esta data), com indicação de prioridade pouco urgente.

34. Nesse documento de alta de 07/04, constata-se que a trabalhadora deu entrada às 20h54, do dia 7/04 e a respetiva alta, dia 8/04 às 00h28, com diagnóstico de saída de constipação comum, sem qualquer indicação para incapacidade, referenciada para COVID e permanência em casa, até ao dia 9.

35. Ora, nesse dia 08/04, perante o documento supra referido, tinha a obrigação de ter comunicado à entidade patronal tal referenciação, o que não fez.

36. Posteriormente, a 06/05/20, por carta registada e sem mais, até ao dia 31/05, já após esgotadas as alegadas baixas médicas, a trabalhadora ..., veio invocar, novamente o encerramento da creche, enviando cópias - doc. 12, quando já tinha sido previamente avisada e sabia que era trabalhadora indispensável, mobilizada, com obrigatoriedade de comparecer ao serviço e que tinha um estabelecimento oficial para a menor permanecer.

37. A trabalhadora pretendeu defraudar a entidade empregadora e, uma vez que não lhe era permitido, através da suposta assistência à filha, nem tão pouco através de uma declaração de quarentena profilática, injustificada e ilegal, permanecer em casa de forma justificada, enveredou por um esquema complexo de obtenção de baixas, incapacidades, sobrepostas e reactivas, de forma a impedir a entidade patronal de pedir verificação domiciliária.

38. A trabalhadora contou, aparentemente, com a colaboração da ..., médica que passou a declaração de quarentena profilática e, posteriormente, 2 declarações de incapacidade, sem que tenha sido esta a médica que consultou a trabalhadora, quer aquando da sua ida ao Centro de Saúde ou aquando da ida ao Hospital, sendo a única explicação admissível, que a trabalhadora a tenha induzido em erro.

39. A ausência ao trabalho da trabalhadora ..., numa altura de Estado de emergência e de calamidade públicas, causou danos à entidade empregadora, prestadora de serviços essenciais - ..., pois fez com que a mesma tivesse de a substituir, quando estava legal e imperativamente mobilizada, desde o dia 18/03, numa ausência imprevista e infundada.

40. Tanto mais que a trabalhadora havia trabalhado, desde o dia 18 de março, até ao dia 6 de abril, mobilizada, sem que houvesse suscitado a questão de acompanhar a filha, quando as creches para os trabalhadores normais haviam encerrado a 16 de março.

41. De 16 de março a 6 de abril, a trabalhadora não invocou o encerramento da creche. Nem podia, porque dispunha, nos termos legais, de estabelecimento alternativo.

42. Como referido, a entidade empregadora tinha e tem 13 utentes, os quais necessitavam permanentemente da sua prestação de serviços, alguns acamados, outros imobilizados e a maior parte com dificuldades de locomoção.

43. Mercê da pandemia, as instalações da entidade empregadora e os utentes necessitavam de ações frequentes ... Até que se tivesse arranjado substituta para a trabalhadora, houve quebras nessas operações, com inerente agravamento de risco para os utentes, houve uma sobrecarga para as demais funcionárias mobilizadas, também elas com filhos pequenos, mas que se mantiveram corajosamente ao serviço da entidade empregadora, acautelando o bem-estar dos residentes e da comunidade.

44. Além do exposto, a entidade empregadora teve de assumir custos mais elevados, para conseguir arranjar quem executasse este trabalho, em tempo de pandemia, prejuízos diretos que foram de, pelo menos de 1000,00€, imputáveis às ações da trabalhadora.

45. Acresce que, a trabalhadora ..., no passado dia 25 de Abril, da parte da manhã, desobedeceu a ordem expressa e direta da única sócia e ... da entidade empregadora, ..., para lhe facultar as chaves da casa desta, onde aquela prestava ..., por ordens da entidade empregadora, até ao dia 18 de março (interrompidos pela mobilização da trabalhadora, a partir dessa data, e restrita à prestação exclusiva da sua atividade no estabelecimento ...).

46. A trabalhadora ..., com tom de voz incorreto e modos desabridos, recusou-se, pois, a entregar as ditas chaves, dizendo que não o faria, por não confiar na dita sócia ..., ..., mesmo quando esta lhe assegurou que escreveria um documento, em como lhe tinha solicitado as chaves e confirmando a sua receção, o que a trabalhadora recusou. Assim, a ..., viu-se forçada a pedir a comparência das forças de segurança, para tomar nota da ocorrência. E mesmo na presença das autoridades, a trabalhadora persistiu nos seus comportamentos, em tom desabrido e de forma provocatória, em não querer entregar as chaves, porque a ... a queria prejudicar. 48. A trabalhadora foi incorreta, desafiante, quer com a sócia, quer com os agentes de segurança, dizendo a estes que não confiava na ..., que esta a queria prejudicar, tendo os agentes de intervir para pôr cobro ao desrespeito e convencer a trabalhadora a entregar as chaves da casa, como lhe era solicitado pela dona da casa e sua superiora hierárquica. 49. Foi uma situação desagradável, humilhante para a sócia da entidade empregadora e ..., e que se traduziu na violação ilícita de ordens legitimamente dadas pela superiora hierárquica e representante da entidade empregadora, desde logo porque única sócia desta. 50. A trabalhadora permaneceu ausente do serviço, consecutivamente, desde o dia 6 de abril de 2020, quando estava legalmente obrigada a comparecer, por via do regime de mobilização, aplicado aos trabalhadores de serviços essenciais — n.º 1 e 2 do art. 10 do DL 10-A/2020 e Portaria n.º 82/20, de 29 de março, mormente o art. 3.º 51. Atentas as circunstâncias descritas, manifestamente anómalas, entende-se que a trabalhadora ..., faltou injustificadamente ao trabalho, quando estava mobilizada, não lhe sendo possível invocar a assistência a filho menor, porquanto para os trabalhadores mobilizados, existiam estabelecimentos próprios para ficar com a sua filha menor, se fosse o caso.

52. E como tal lhe foi negado pela entidade empregadora, a trabalhadora procedeu como descrito supra, tendo com as suas condutas, procurado defraudar a entidade empregadora, através de obtenção indevida de uma declaração de quarentena profilática, indevidamente emitida, segundo foi informada, pela ...

53. Como a entidade empregadora contestasse a legalidade e validade da dita declaração de quarentena profilática, informando que estaria a faltar injustificadamente ao serviço, a trabalhadora recorreu, novamente à referida Dra. ..., como descrito supra, a qual, no tendo sido quem consultou a trabalhadora, nem no Centro de Saúde, nem nas Urgências do Hospital, veio subscrever duas declarações de incapacidade, ambas com efeitos reactivos, na data de 21 de abril, inviabilizando o direito de verificação domiciliária pela entidade patronal.

54. Com esta conduta continuada, intencional, indevida e desestruturante dos serviços da entidade empregadora, desestabilizou e prejudicou a prestação de serviços essenciais às instalações e aos utentes, que exigiam cuidados redobrados, num tempo de emergência e calamidade pública, sobrecarregando as outras funcionárias mobilizadas.

55. Note-se que existiam colegas da arguida, mobilizadas e com filhos pequenos, as quais cumpriram escrupulosamente as suas funções, mas que passaram a executar também as funções que principalmente estavam acometidas à trabalhadora ..., ficando sobrecarregadas, obrigando a entidade empregadora a assumir custos acrescidos, para tentar colmatar as ausências ao serviço da trabalhadora ...

56. Atenta a suposta referenciação a Covid (por provar), a trabalhadora tinha o dever de informar a entidade empregadora, alínea j) do art. 128 do CT), o que não fez.

57. Ainda, com a conduta descrita supra no n. 44 e seguintes, desobedeceu a ordem legítima da sua superiora hierárquica, só a tendo cumprido, após

ter sido a tal solicitada, pela PSP, por se recusar a entregar a chave de uma casa à sua legítima proprietária, para a qual prestava serviços, por conta da entidade empregadora. Em suma, de forma culposa, a trabalhadora violou, designadamente, o seu dever principal - prestar a atividade para a qual foi contratada; o dever geral de atuar de boa fé, no cumprimento das suas obrigações (art. 126 do CT, o dever de comparecer com assiduidade e trabalhar com zelo e diligência, como prescrito nas alíneas b) e c) do n. 1 art. 128 do CT; o dever de cumprir com as ordens emanadas dos superiores hierárquicos, n. 1, alínea e) do art. 128 CT; o dever de cumprir as regras de segurança e proteção da saúde, designadamente, o dever de informação; bem como violou, em especial, a sua vinculação ao regime de mobilização, por ser trabalhadora de serviços essenciais - art. 10 do DL 10- 40/118 sem antecede, A/2020 e Portaria n. 82/20, em época de crise, em pleno estado de emergência e calamidade, o que torna a sua conduta mais reprovável e torna, imediata, de forma irreversível, praticamente impossível a manutenção da relação laboral, atendendo à especificidade da situação de emergência e calamidade vivenciadas, em que eram imprescindíveis os serviços, quebrando a relação de confiança que a entidade empregadora tinha na trabalhadora. Desta forma, pela gravidade das condutas, pelo elevado grau de culpa da trabalhadora, afigura-se justificada a intenção da entidade patronal proceder ao despedimento da trabalhadora, por justa causa- n. 1 do art. 351 do CT.

Termos em que, deve a arguida ser notificada, a fim de responder à nota de culpa, nos prescritos no artigo 355.º do Código de Trabalho, dispondo do prazo de 10 dias úteis, para tal efeito, no qual poderá proceder à consulta do processo disciplinar, contanto que avise da sua intenção, por escrito, a fim de ser facultada a mesma, em dia e hora a designar. Na resposta à Nota de Culpa, deverá a trabalhadora deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos

mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, com o limite da indicação de 3 testemunhas a cada facto e 10 testemunhas, no total. Decorridas as diligências probatórias, se a elas houver lugar, será proferida decisão final.”

- 1.2. A trabalhadora foi notificada da nota de culpa, tendo respondido nos seguintes termos:

“Desde o dia 1 de março de 2020, data em que começou a prestar a sua atividade inerente à categoria de ... (vide docs. n.ºs 4 e 5), que a trabalhadora arguida exerce as suas funções com responsabilidade, competência, brio e profissionalismo. Sendo que, 2. Em momento algum deixou de observar os seus deveres enquanto trabalhadora da ..., e de tratar os seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho e os utentes com urbanidade e probidade.

3. Após o enquadramento da nota de culpa feito pela entidade empregadora nos pontos 1, 2 ,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10, a trabalhadora arguida confirma as afirmações constantes nos pontos 11 e 12, ou seja, trabalhou desde o dia 18 de março de 2020 até ao dia 3 de abril de 2020, data a partir da qual já não se estava a sentir bem, com perdas de sangue e com incontinência urinária, razões pelas quais no, dia 6 de abril se dirigiu ao Centro de Saúde ..., como se pode verificar através da declaração de presença emitida pelo Centro de Saúde ... (vide doc. n.º 6). Também, 5. Não suscitou qualquer impedimento relativamente aos seus filhos, porque a sua vizinha ... disse que tomava conta da sua filha mais nova. Sucede que, 6. Logo de seguida, dada a propagação da pandemia COVID-19, a vizinha recusou-se a tomar conta da filha, alegando o receio do contágio, o que é perfeitamente normal e aceitável, quando estamos todos a lutar contra um inimigo invisível. 7. A trabalhadora arguida confirma as afirmações constantes nos pontos 13, 14 e 15 da nota de culpa, dirigiu-se ao Centro de Saúde,

mas como não sabia qual seria o desenrolar da situação, não deu nenhuma indicação se regressaria ou não ao trabalho, 8. Acresce que, para além da situação de doença, verificou-se também a indisponibilidade da vizinha em ficar com a filha, por isso, enviou um e-mail à entidade empregadora dizendo que, “perante a situação em que se encontra o país neste momento pretendo ficar com os meus filhos em casa nesse período de tempo peço desculpas pelo transtorno” (vide doc. nº7). Razão pela qual, 9. Conforme consta do ponto 16 da nota de culpa, no dia 6 de abril de 2020 a trabalhadora arguida juntou documentos comprovativos do encerramento do estabelecimento de ensino da sua filha menor (vide doc. nº 8), com data rasurada, mas com a data de 06 de abril de 2020 visível, a fim de justificar a sua não comparência no trabalho, porque como já foi referido, para além de ter estado e também não queria estar a expor a sua filha menor, tirando-a de casa todos os dias, a creche para os filhos dos funcionários de serviços essenciais ficava longe dada trabalhadora e referir que, No dia 6 de abril de 2020, após o envio dos comprovativos da sua ausência, a entidade empregadora começou a ameaçar a trabalhadora arguida com a instauração de um processo disciplinar, sem antes tentar verificar se as motivações da trabalhadora arguida eram verídicas ou não, dizendo apenas à trabalhadora que tinha que comparecer ao serviço mesmo estando doente, desprezando, assim, o estado de saúde da trabalhadora.

11. No que se refere aos pontos 17 e 18, estando a trabalhadora arguida doente, mesmo estando mobilizada como funcionária de ... de serviços essenciais, por uma questão de discernimento, bom senso, respeito pela dignidade da pessoa humana, primeiro tem de cuidar da sua própria saúde, para depois poder ajudar os outros, sem referir que estamos a viver um momento ímpar na história da humanidade recente, onde tudo provoca uma grande incerteza generalizada, onde todos querem o maior resguardo possível por uma questão de medo coletivo. Porém,

12. Mesmo que as suas funções sejam imprescindíveis, primeiro, ninguém consegue trabalhar doente e segundo, uma verdadeira mãe não abandona os filhos menores, quando sabemos que o perigo é real, e que estamos no meio de uma luta contra um inimigo invisível, sendo que, o mais importante não era justificar faltas, mas sim proteger vidas como tem feito a trabalhadora arguida até agora. 13. No que concerne ao ponto 19, e como já foi referido, a trabalhadora arguida como mãe responsável que é e sempre foi, mas sobretudo com receio do que podia acontecer aos seus filhos, por uma questão de prevenção, decidiu ficar em casa, para cuidar da saúde dos seus filhos bem como da sua própria saúde. 14. Diferentemente do que se refere na nota de culpa no ponto 20, é absolutamente falsa a afirmação, porque o que sucedeu foi que a entidade empregadora na pessoa da senhora ..., contactou a trabalhadora arguida no dia 06 de abril de 2020, após a trabalhadora arguida a ter informado que iria pedir assistência à família por ter filhos menores, tendo sido orientada pela senhora ..., a dirigir-se ao Centro de Saúde e a requerer urna baixa médica Atendendo a que estava doente, em vez de pedir assistência à família. Assim, 15. Seguindo as orientações da sua entidade empregadora na pessoa da senhora ..., e também, dado o seu estado de saúde, no dia 7 de abril de 2020, dirigiu-se ao Centro de Saúde, falou com a médica sobre a sua situação de saúde, tendo-lhe sido passado a referida baixa médica. 16. Quanto aos pontos 21 e 22 da nota de culpa, a trabalhadora arguida vem dizer o seguinte, no dia 7 de abril de 2020, como a trabalhadora estava com alguns sintomas, contactou a Linha do SNS 24, que por indicação desta, deveria deslocar-se ao Hospital ... para realizar análise da COVID 19, que foi feita, tendo sido aconselhada a manter o isolamento profilático, tendo enviado no dia 8 de abril a nota de alta entidade empregadora, (vide doc. nº 9).

17. No que toca ao ponto 23, cumpre informar que o isolamento profilático também é imposto às pessoas que contactaram com infetados de COVID-19 ou que apresentam alguns sintomas, não estando restringido apenas aos infetados. A trabalhadora arguida só não apresentou a declaração de isolamento profilático

mais cedo à entidade empregadora, porque julgou que seria um procedimento oficioso, da competência do hospital em contactar a entidade empregadora, uma vez que lhe solicitaram os dados da entidade empregadora. 18. Relativamente aos pontos 24, 25, 26, 27 e 28, a trabalhadora arguida não compreende a atitude da entidade empregadora em querer pôr em causa o seu estado de saúde, a sua conduta responsável em ter contactado a Linha de Saúde 24 assim que começou a ter sintomas, porque o pior seria se a trabalhadora arguida mesmo com sintomas continuasse a ir trabalhar e para a desgraça de todos estivesse contaminada com o vírus do COVID-19. Mais uma vez, e como refere o ponto 25 da nota de culpa, o que é lamentável, é que para a entidade empregadora, o estado de saúde da trabalhadora é irrelevante, e o que é importante é ir trabalhar. Ora, é importante focar no essencial, focar na dignidade da pessoa humana na preservação da sua saúde, do que focar na formalidade de quem passou ou deixou de passar a baixa médica, desprezando e desrespeitando sempre o estado de saúde da trabalhadora. E mais, 20. A verdade é que não foi a trabalhadora a passar a sua própria baixa, mas sim uma médica, dotada de competências. Mesmo que a declaração não fosse válida, o bom senso deve imperar sempre, no mínimo, deveria a entidade empregadora, verificar as reais motivações da trabalhadora arguida, atendendo a que sempre desempenhou as suas funções com zelo e diligência, não tendo por hábito faltar ao trabalho.

21. Quanto aos pontos 29 e 30 da nota de culpa, a trabalhadora arguida confirma o envio dos dois novos certificados de incapacidade temporária para o trabalho, o primeiro de 7 de abril até ao dia 9 de abril e o segundo de 7 de abril até ao dia 12 de abril, sendo que o segundo certificado só foi levantado no dia 22 de abril, tendo sido colocado nos correios e enviado à entidade patronal no mesmo dia (vide docs. nos 10, 11 e 12).

22. O certificado de incapacidade, para o período de 13 de abril até 26 de abril, constante do ponto 31, refere-se ao isolamento profilático, que a trabalhadora arguida foi sujeita, após a realização do teste da COVID-19 (vide docs. nos 13 e

14).

23. *Relativamente ao ponto 33 da nota de culpa, cumpre informar, que os certificados foram apresentados fora de prazo, porque a trabalhadora arguida estava convencida que o hospital enviava os respetivos documentos automaticamente.*

24. *No que toca aos pontos 34 e 35 da nota de culpa, a trabalhadora arguida não enviou o documento, porque entendeu que não seria necessário, e também não constava da nota de alta que a trabalhadora arguida estava com uma constipação CITE comum. A trabalhadora arguida discorda das afirmações constantes no ponto 36, porque na verdade, a assistência à família é um direito que lhe assiste, e quando disse à entidade empregadora que iria requerer a assistência à família, e como sabia que estav4ççjoi a própria que a aconselhou a solicitar uma baixa médica por doença em vez de requerer assistência à família. Por outro lado, a trabalhadora mora em ... e para que pudesse trabalhar tinha que ir deixar a sua filha em ..., mas para isso, tinha que ficar sujeita ao confinamento. De referir que, 26. A trabalhadora arguida mais uma vez discorda veemente das afirmações constantes no ponto 37, porque nunca teve a intenção de defraudar a entidade empregadora, por outro lado, a assistência à família é um direito que lhe assiste, apresentou provas mais do que suficientes para provar que não estava a agir de má-fé, e que nunca usou artimanhas ou subterfúgios para não ir trabalhar, apenas queria proteger a sua saúde e a da sua família. Em nenhum momento a trabalhadora requereu declarações de forma injustificada ou ilegal para permanecer em casa de forma justificada. As afirmações proferidas, são caluniosas, injuriosas, que põem em casa tanto o bom nome da trabalhadora como o da médica, Dra. ...*

27. *Sempre que lhe foi possível, a trabalhadora arguida foi informando a entidade empregadora sobre o seu estado de saúde, enviando regularmente os comprovativos, de modo a evitar as calúnias e insinuações ao longo da nota de culpa.*

28. A trabalhadora arguida refuta as afirmações constantes no ponto 38 da nota de culpa, considerando-as gravíssimas, caluniosas, desrespeitosas, e pondo em causa o bom nome e idoneidade da Dra. ... Mesmo que a trabalhadora arguida não tenha sido atendida pela Dra. ..., a verdade é que a Dra. ... é a médica que está a acompanhar a trabalhadora. Se para a entidade empregadora é tão evidente, que as declarações de incapacidade são falsas, ilegais, ou que foram obtidas de forma fraudulenta, o melhor que se pode fazer é confrontar a médica, já que estão a substituir-se e a pôr em causa o seu profissionalismo.

30. A trabalhadora arguida nunca induziu a médica em erro, porque foi contactada por um funcionário para que se deslocasse ao Hospital ... para levantar as declarações de incapacidade temporária para o trabalho, tendo sido informada no próprio dia, que passaria a ser acompanhada pela Dra., ... 31. Cabe ainda referir que, relativamente aos pontos 39, 40 e 41 da nota de culpa, as ausências da trabalhadora sempre foram justificadas, trabalhou entre o dia 18 de março e o dia 6 de abril sem nunca ter suscitado a questão do acompanhamento da filha, porque como já foi referido, a trabalhadora esteve de férias entre 10 de março e 17 março, e assim que começou a trabalhar, a vizinha aceitou tomar conta da filha, tendo mais tarde demonstrado a sua indisponibilidade para continuar essa tarefa.

32. Como já foi referido, a trabalhadora arguida apenas faltou ao trabalho devido a necessidades imperiosas, cuidar da sua saúde e dos seus filhos, por isso, relativamente aos pontos 42, 43 e 44, para cuidar bem dos outros e desempenhar cabalmente as suas funções, primeiro tem que cuidar da sua saúde.

33. A trabalhadora arguida refuta veemente as acusações constantes nos pontos 45, 46, 47, 48 e 49 da nota de culpa, porque em nenhum momento desrespeitou ou incumpriu as ordens da Senhora ... Relativamente às chaves, a trabalhador arguido apenas queria entregar as chaves à Senhora ... na presença e tendo ficado muito satisfeita com a presença dos agentes da PSP, porque assim, entregou as chaves na presença de testemunhas, o que no seu entender evitou problemas futuros,

nomeadamente, de calúnias e insinuações como ficou expresso ao longo da nota de culpa. De referir ainda que,

4. Há mais de um ano, a trabalhadora exigiu a regularização das suas contribuições junto do Instituto da Segurança Social e desde então, a entidade empregadora tem vindo a procurar forma de despedir a trabalhadora, tentando arranjar todos os argumentos possíveis para incriminar a trabalhadora, daí, discordar das afirmações constantes nos pontos 50, 51, 52 e 53, e como já foi referido, a entidade empregadora aconselhou a trabalhador a requer baixa médica em vez de assistência à família. E mais, 35. Após a trabalhadora ter exigido a regularização das suas contribuições junto da Segurança Social, a entidade empregadora disse à trabalhadora para começar a procurar um outro trabalho porque não ia ser fácil para a trabalhadora, o que ficou bem patente para a trabalhadora ao longo do tempo, tendo a entidade empregadora dificultando-lhe a vida sempre que possível.

36. A trabalhadora não recorreu à Dra. ..., mas sim, foi a Dra... que a contactou, no dia 21 de abril, tendo sido informada para se dirigir ao Hospital para levantar os certificados de incapacidade temporária para o trabalho. 37. Como já foi dito, a trabalhadora arguida nunca teve como intenção enganar nem defraudar a entidade empregadora, esteve ausente sim, mas por motivos de doença e também para prestar assistência à família.

38. Relativamente aos pontos 54, 55 e 56 da nota de culpa, a trabalhadora arguida, discorda, porque sempre que possível foi informando a entidade empregadora sobre o que se estava a passar, nomeadamente, sobre o seu estado de saúde, enviando os comprovativos dos certificados de incapacidade, declarações de presença no hospital e Centro de saúde, e-mails, chamadas telefónicas, nota de alta, etc.

39. No que diz respeito aos pontos n.º 57 e 44 da nota de culpa, e como já foi referido supra, a trabalhadora arguida já sabia que a entidade empregadora estava desejosa de lhe instaurar um processo disciplinar, recorrendo a todos meios

possíveis para a incriminar, e com receio que a mesma pudesse utilizar as chaves como arma de arremesso para a caluniar, difamar, ou insinuar o que quer que seja, preferiu entregar as chaves à frente de testemunhas, tendo a trabalhadora arguida transmitida esta intenção à entidade empregadora antes da mesma se ter dirigida à PSP.

40. A trabalhadora arguida sempre tratou os seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho e acima de tudo os utentes, com respeito e urbanidade, cumprindo assim os deveres consagrados no art.º 128.º do Código do Trabalho. 41. Para a trabalhadora arguida, o que está em causa, é pura e simplesmente uma retaliação, pelo facto de ter exigido o pagamento das suas contribuições junto da segurança social. 42. Cumpre informar ainda, que a trabalhadora arguida está grávida de 8 semanas, conforme comprovativo (vide doc. nº 15). 43. A trabalhadora arguida não gostaria que a relação laboral que mantém, há mais de seis anos, com a arguente cessasse. Pelo que, 44. Acredita, não haver, por isso, qualquer justificação para a instauração do presente procedimento disciplinar e muito menos, ferir de morte a relação laboral até aqui existente.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva 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;”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à 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 que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

- 2.4.** Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 351º do citado Código do Trabalho, “desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores.”.
- 2.5.** A trabalhadora à data dos factos encontrava-se grávida.
- 2.6.** Após detalhada análise da nota de culpa, da resposta da trabalhadora e tendo em consideração os factos vertidos e dados como provados na decisão disciplinar em que baseia a entidade empregadora a intenção de despedir a trabalhadora especialmente protegido, não nos conformados com os mesmos.
- 2.7.** Vejamos:
- 2.8.** Refere a entidade empregadora: *“A ausência ao trabalho da trabalhadora ..., numa altura de Estado de emergência e de calamidade públicas, causou danos à entidade empregadora, prestadora de serviços essenciais- residencial de 3 idade, pois fez com que a mesma tivesse de a substituir, quando estava legal e imperativamente mobilizada, desde o dia 18/03, numa ausência imprevista e infundada”*
- 2.9.** Refere ainda a entidade empregadora: *“40. Tanto mais que a trabalhadora havia trabalhado, desde o dia 18 de março, até ao dia 6 de abril, mobilizada, sem que houvesse suscitado a questão de acompanhar a filha, quando as creches para os trabalhadores normais haviam encerrado a 16 de março.
41. De 16 de março a 6 de abril, a trabalhadora não invocou o encerramento da creche. Nem podia, porque dispunha, nos termos legais, de estabelecimento alternativo”.*
- 2.10.** *Em sua defesa a trabalhadora alega o seguinte:”5. Não suscitou qualquer impedimento relativamente aos seus filhos, porque a sua vizinha ... disse que tomava*

conta da sua filha mais nova. Sucede que, 6. Logo de seguida, dada a propagação da pandemia COVID-19, a vizinha recusou-se a tomar conta da filha, alegando o receio do contágio, o que é perfeitamente normal e aceitável, quando estamos todos a lutar contra um inimigo invisível. 7. A trabalhadora arguida confirma as afirmações constantes nos pontos 13, 14 e 15 da nota de culpa, dirigiu-se ao Centro de Saúde, mas como não sabia qual seria o desenrolar da situação, não deu nenhuma indicação se regressaria ou não ao trabalho”.

- 2.11.** Alegou ainda a entidade empregadora para justificar a sua intenção de despedimento:

“Com esta conduta continuada, intencional, indevida e desestruante dos serviços da entidade empregadora, desestabilizou e prejudicou a prestação de serviços essenciais às instalações e aos utentes, que exigiam cuidados redobrados, num tempo de emergência e calamidade pública, sobrecarregando as outras funcionárias mobilizadas”.

- 2.12.** A trabalhadora em sua defesa, respondeu à nota de culpa, mas não indicou testemunhas, e nega os factos que lhe são imputados.

- 2.13.** Nesta senda, não ficou provado, que a trabalhadora, tenha agido, com qualquer intenção de prejudicar a sua entidade empregadora.

- 2.14.** Alega ainda a trabalhadora: *“No dia 6 de abril de 2020, após o envio dos comprovativos da sua ausência, a entidade empregadora começou a ameaçar a trabalhadora arguida com a instauração de um processo disciplinar, sem antes tentar verificar se as motivações da trabalhadora arguida eram verídicas ou não, dizendo apenas à trabalhadora que tinha que comparecer ao serviço mesmo estando doente, desprezando, assim, o estado de saúde da trabalhadora. 11. No que se refere aos pontos 17 e 18, estando a trabalhadora arguida doente, mesmo estando mobilizada como funcionária de primeira linha de serviços essenciais, por*

uma questão discernimento, bom senso, respeito pela dignidade da pessoa humana, primeiro tem de cuidar da sua própria saúde, para depois poder ajudar os outros, sem referir que estamos a viver um momento ímpar na história da humanidade recente, onde tudo provoca uma grande incerteza generalizada, onde todos querem o maior resgarde possível por uma questão de medo coletivo. ”

- 2.15.** A referida conduta não deve ser considerada deveras censurável porquanto, o que a trabalhadora pretendeu não foi prejudicar a empresa, tão somente e num período aflitivo que foi transversal a toda a sociedade portuguesa, quando se viu com um problema de saúde e com o encerramento da escola dos filhos, atento o local, onde trabalhava, informar que o melhor, para se proteger a si, aos seus filhos e bem assim, aos utentes do lar, informar que ia dar assistência à sua família, não vemos nesta conduta, qualquer censurabilidade.
- 2.16.** Assim, não está provado que a trabalhadora, tivesse qualquer intenção de prejudicar a sua entidade empregadora.
- 2.17.** Ficou provado que a trabalhadora faltou ao trabalho, por doença e informou desse facto a entidade empregadora.
- 2.18.** Acresce ao fator doença, que, por encerramento da escola da sua filha a trabalhadora informou e até pediu desculpas, que não tinha com quem deixar a sua filha, acrescida ao facto de a vizinha não querer continuar com a sua guarda.
- 2.19.** A conduta da trabalhadora, ora arguida, não foi intencional, nem dolosa, ora leia-se” *Diferentemente do que se refere na nota de culpa no ponto 20, é absolutamente falsa a afirmação, porque o que sucedeu foi que a entidade empregadora na pessoa da senhora ..., contactou a trabalhadora arguida no dia 06*

de abril de 2020, após a trabalhadora arguida a ter informado que iria pedir assistência à família por ter filhos menores, tendo sido orientada pela senhora ..., a dirigir-se ao Centro de Saúde e a requerer urna baixa médica Atendendo a que estava doente, em vez de pedir assistência à família”.

- 2.20.** Remata ainda a trabalhadora:” *No que diz respeito ao pontos 57 e 44 da nota de culpa, e como já foi referido supra, a trabalhadora arguida já sabia que a entidade empregadora estava desejosa de lhe instaurar um processo disciplinar, recorrendo a todos meios possíveis para a incriminar, e com receio que a mesma pudesse utilizar as chaves como arma de arremesso para a caluniar, difamar, ou insinuar o que quer que seja, preferiu entregar as chaves à frente de testemunhas, tendo a trabalhadora arguido transmitida esta intenção à entidade empregadora antes da mesma se ter dirigida à PSP.”*
- 2.21.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a resposta da trabalhadora à nota de culpa, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus colegas e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, *pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento*, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, ainda que por desconhecimento da mesma, pelo período atípico e excepcional, que toda a sociedade portuguesa vivenciou, a provarem-se,

salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade da infratora, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

- 2.23.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento de trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora, grávida, ..., promovido pela empresa, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE AGOSTO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) e DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).