

PARECER N.º 350/CITE/2021

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 CITE-D/1936/2021

I – OBJETO

1.1. Em 30.06.2021, a CITE recebeu da ..., juridicamente representada por ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Técnica Administrativa Grau 6, 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 de fevereiro.

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datada de 09.04.2021, com o seguinte teor:

«..., [...], no âmbito do procedimento disciplinar laboral instaurado à trabalhadora ..., que exerce as funções de Técnica Administrativa Grau 6, com a intenção de despedimento, pela prática de factos que constituem infração disciplinar grave, vem, em cumprimento do disposto no artigo [...], deduzir a presente NOTA DE CULPA, nos termos e com os seguintes fundamentos:

I. DA RECUSA EM SUBSCREVER O CONTRATO DE TRABALHO

1.º

Em setembro de 2020, para fazer face à necessidade temporária de acréscimo excecional de atividade da empresa, motivada, designadamente, pela reestruturação da empresa, a Entidade Empregadora admitiu ao seu serviço a trabalhadora ..., para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Técnica Administrativa Grau 6.

2.º

Sucedeu que, por lapso, na minuta do contrato de trabalho, foi indicado como categoria profissional da arguida Chefe de Departamento, embora a descrição de funções correspondesse à categoria profissional referida em 1.º.

3.º

Não obstante, tendo-se detetado tal erro, o mesmo foi de imediato comunicado à arguida, e, em 8 de outubro de 2020, pelas 10h38m, foi-lhe enviada, via correio eletrónico, nova minuta do contrato de trabalho com a- correção da categoria profissional para a que

efetivamente havia sido acordada entre as partes, para sua análise e subscrição, o que nunca veio a acontecer, apesar das diversas solicitações nesse sentido.

4.º

Em 26 de março de 2021, no local de trabalho da arguida, foi-lhe novamente entregue o contrato de trabalho, para que o pudesse subscrever, o que esta recusou, sem apresentar qualquer razão, tendo solicitado que o mesmo lhe fosse enviado por correio eletrónico.

5.º

Ainda naquela data, pelas 17h16m, foi enviado o aludido documento à arguida para o seu endereço de correio eletrónico.

6.º

Até à data de hoje, e após diversas insistências por parte da Entidade Empregadora para regularizar esta situação, a arguida nunca subscreveu o contrato de trabalho, nem tampouco apresentou qualquer motivo justificativo para tal recusa.

7.º

Ao recusar-se a subscrever o documento que formaliza a relação laboral e que presta, entre outros, as informações exigidas pelo artigo 106.º do Código do Trabalho, violou a arguida culposamente o dever geral de boa fé na execução do contrato de trabalho, previsto no artigo 126.º, números 1 e 2 do aludido diploma legal.

II. DA NÃO COMPARÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

8.º

Em 26 de fevereiro de 2021, pelas 19h51m, a Entidade Empregadora enviou uma comunicação eletrónica para o endereço de correio eletrónico da arguida, informando-a de que iria proceder ao pedido de renovação do apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade previsto no DL ..., com as sucessivas alterações efetuadas.

9.º

Por esse motivo, o seu período de trabalho semanal manter-se-ia reduzido em 60%, no período que medeia entre 1 a 31 de março de 2021, ficando com uma carga semanal de 16 horas.

10.º

Face às faltas injustificadas ao trabalho no dia 1 e 2 de março de 2021, a arguida foi contactada via telefone para comparecer no local de trabalho nos dias 8 e 9 de março de 2021, segunda-feira e terça-feira, para cumprimento do PNT semanal.

11.º

Nos dias 8, 9 e 15 de março de 2021, a arguida apresentou-se no local de trabalho, tendo sido dispensada pelo superior hierárquico de prestar trabalho, pois que devido à reorganização da empresa, ainda não havia sido possível determinar quais as suas tarefas.

12.º

No dia 16 de março de 2021, pelas 9h33m, foi dirigida comunicação eletrónica à arguida, solicitando a sua comparência no local de trabalho nos dias 18 e 19 de março, para cumprimento do PNT semanal.

13.º

Às 14h59m, a arguida remeteu comunicação eletrónica à Entidade Empregadora, informando que, face à informação que lhe havia sido transmitida no dia 5 de março, os dias estipulados para exercer funções seriam à segunda e terça-feira, pelo que naquela semana já teria cumprido o PNT.

14.º

Ainda naquela data, pelas 15h09m, a Entidade Empregadora voltou a remeter comunicação eletrónica a solicitar a comparência da arguida nos dias designados.

15.º

No dia 17 de março de 2021, pelas 17h39m, a arguida remeteu comunicação eletrónica à Entidade Empregadora, afirmando, entre outros, que, a partir daquela data, passaria a exercer as suas funções em regime de teletrabalho.

16.º

Nos dias 18 e 19 de março de 2021, a arguida não compareceu no local de trabalho.

17.º

No dia 18 de março, às 11h17m, às 14h10m e às 17h20m, a arguida enviou três comunicações eletrónicas dirigidas à Entidade Empregadora, onde alegava estar a exercer as suas funções em regime de teletrabalho.

18.º

No dia 19 de março, a arguida voltou a enviar diversas comunicações eletrónicas à Entidade Empregadora, do mesmo teor das referidas em 23º, o que fez às 08h01, às 13h01m, às 14h06m e às 17h06m.

19.º

O mesmo sucedeu nos dias 22,23 e 24 de março de 2021.

20.º

A Entidade Empregadora não havia atribuído quaisquer tarefas ou funções à arguida para esta realizar em regime de teletrabalho,

21.º

Sendo certo que as funções exercidas pela arguida não são compatíveis com a adoção do regime de teletrabalho, circunstância esta que a arguida não era alheia.

22.º

A arguida tinha conhecimento de que a repartição do PNT semanal lhe seria comunicada semanalmente, consoante as necessidades da empresa e em articulação com a distribuição dos PNT dos demais trabalhadores.

23.º

O comportamento da arguida acima descrito configura uma violação do dever geral de boa-fé na execução do contrato de trabalho, previsto no artigo 126.º do Código do Trabalho, e, ainda, dos deveres de assiduidade e de executar/promover os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, elencados, respetivamente, nas alíneas b) e h), do n.º 1, do art.º 128.º do aludido diploma legal.

III. DO INCUMPRIMENTO DE ORDENS E INSTRUÇÕES DO SUPERIOR HIERÁRQUICO

24.º

No dia 25 de março de 2021, pelas 17h30m, a Entidade Empregadora remeteu comunicação eletrónica à arguida, informando-a de que se deveria apresentar no local de trabalho para cumprimento do PNT no dia 26 de março de 2021, uma vez que as funções que exerce não são compatíveis com a adoção do regime de teletrabalho.

25.º

No dia 26 de março de 2021, a arguida compareceu no local de trabalho, tendo recebido instruções da sua imediata superior hierárquica, que a informou de que deveria efetuar a contagem das mesas do refeitório e analisar a sua distribuição, bem como dos cacifos e respetiva etiquetagem.

26.º

Foi-lhe indicado pela sua superior hierárquica, ..., que deveria dedicar 40% do seu tempo às referidas tarefas, para que a fábrica pudesse criar condições para receber novos trabalhadores, em processo de recrutamento.

27.º

A arguida não manifestou qualquer oposição ou entrave às tarefas que lhe foram atribuídas,

28.º

Sendo certo que as tarefas designadas estão funcionalmente ligadas à sua categoria profissional.

29.º

Durante aquele dia, a imediata superior hierárquica da arguida verificou que a arguida não havia cumprido aquela orientação, embora lhe tivesse reiterado as instruções anteriormente dadas por duas vezes.

30.º

Pelas 15h52m, do dia 26 de março, a arguida remeteu comunicação eletrónica dirigida à superior hierárquica, com o seguinte teor: '..., Queira confirmar por escrito, por aqui, a ordem que me acaba de dar para contar mesas, cadeiras e cacifos e a sua justificação em face da minha categoria, função e atual situação excecional de trabalho presencial. Desconhecendo o interesse, agradeço informação'.

31.º

Tendo tomado conhecimento daquela comunicação, a superior hierárquica da arguida reencaminhou tal comunicação eletrónica ao seu superior hierárquico, ...,

32.º

Que questionou a arguida do motivo pelo qual não estava a cumprir com tais instruções, ao que aquela replicou que precisava da ordem por escrito.

33.º

Ao recusar-se a cumprir as ordens e instruções da sua superior hierárquica, a arguida violou o dever geral de boa fé na execução no contrato, estipulado no artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de respeito, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitante a execução do trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respetivamente, nas alíneas a), e) e h) do n.º 1, do art.º 128.º, e o dever de obediência, previsto no nº0 2, do art.º 128.º, todos do referido diploma legal.

IV. DAS ACUSAÇÕES À ENTIDADE EMPREGADORA

34.º

No dia 17 de março de 2021, às 17h39m, a arguida remeteu comunicação eletrónica dirigida ao endereço eletrónico dos seus superiores hierárquicos e da Entidade Empregadora, com o seguinte conteúdo:

‘Exmos. Senhores,

Como já comuniquei por diversas vezes estou grávida e enquadrada numa situação de gravidez de risco (junto documento já conhecido Doc.1)

Além de não considerar justificado, pois sempre dei o melhor de mim à empresa, sou serena e educada com todos, não entendo o tratamento discriminatório e de mobbing de que tenho sido vítima, que urge terminar (dispensas verbais, obrigação de gozo de férias fora do período legais, retiraram o telemóvel atribuído, perda de acesso ao sistema informático, pedido de mudança de local de trabalho para outro concelho sem motivo, entre outros, documentáveis e documentados).

[...]

Os melhores cumprimentos, ...’

35.º

Posteriormente àquela data, a Entidade Empregadora recebeu na sua sede comunicação postal com o mesmo conteúdo, citado supra, remetida pela arguida.

36.º

No dia 26 de março de 2021, às 16h18m, a arguida remeteu comunicação eletrónica dirigida ao seu superior hierárquico, ..., onde se pode ler o seguinte:

‘...,

Transmitiu-me verbalmente que o meu horário passa a ser às segundas e sextas feiras (16h). Fica confirmado.

Qualquer alteração só será aceite por escrito.

Agradeço também que me envie por email o documento (contrato de trabalho) que deseja que eu assinie, assim como todos os que vier a precisar.

Como me informou, estou proibida de assinar documentos e de estabelecer ligação direta com o exterior, mesmo no âmbito do meu trabalho, pelo que necessito de o analisar em casa.

Bom trabalho'.

37.º

As informações veiculadas pela arguida e em destaque nas duas comunicações não correspondem à verdade.

38.º

O comportamento adotado pela arguida não é aceitável, porquanto põe em causa de forma infundada o bom nome e reputação da Entidade Empregadora.

39.º

Considerando a falsidade das imputações feitas à Entidade Empregadora - a saber, a acusação de mobbing (assédio moral) e de proibição de subscrição de documentos e contactos com o exterior, no âmbito laboral, a arguida violou o dever geral de boa-fé (cf. artigo-126.º do CT), bem como os deveres de respeito, urbanidade e probidade para com a Entidade Empregadora e superiores hierárquicos (cf. artigo 128.º, n.º 1, al. a) do CT).

V. DA INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO

40.º

A conduta continuada da arguida, de recusa de subscrição do contrato de trabalho, sem motivo aparente, de não comparência no local de trabalho, de desobediência ilegítima das ordens e instruções dos superiores hierárquicos e das acusações à Entidade Empregadora, revela um total desrespeito pelo exercício das suas funções, bem como pelas funções dos demais colegas de trabalho, designadamente, os superiores hierárquicos.

41.º

Mais revelou a arguida um nítido desinteresse pelas funções que lhe foram atribuídas e confiadas, afetando de modo gravoso a imagem da Entidade Empregadora, com acusações que bem sabe não terem qualquer fundo de verdade.

42.º

Acresce que a conduta da arguida é de tal modo grave que, para além de motivar a abertura do presente procedimento disciplinar, motivou, ainda, a apresentação de participação criminal contra a mesma, pela prática de factos que integram a prática de um crime de ofensa a pessoa coletiva, nos termos da legislação penal.

43.º

Sendo certo que a arguida incorreu de forma culposa em grave violação dos deveres laborais, perturbando o bom funcionamento da empresa, mostra-se irremediavelmente comprometida, de forma definitiva, a confiança que a Entidade Empregadora depositava nela, mostrando-se impossível a manutenção do vínculo laboral.

44.º

Ponderando, pois, a grave lesão dos interesses da Entidade Empregadora e o nítido desinteresse e indiferença da arguida no desempenho das suas funções, o que se afere, ainda, pela desobediência ilegítima a ordens da superior hierárquica, consideram-se reunidos os pressupostos que, face ao estatuído no 351.º, números 1, 2, alínea a) e 3 do Código do Trabalho, conferem justa causa ao despedimento.

Nestes termos, considerando a gravidade dos factos, suscetíveis de tornar imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, é intenção da Entidade Empregadora proceder ao seu despedimento, com justa causa e sem direito a indemnização».

1.3. A trabalhadora notificada, da nota de culpa, veio em 29.04.2018, responder à nota de culpa, nos seguintes termos:

«[...]

1. A trabalhadora não praticou qualquer infração laboral.

2. Por isso, impugna por falso o vertido nos artigos 1 a 7, 10, 11 (desde 'pois...' até ao fim), 12 (desde 'para cumprimento...' até final), 16.º, 21.º, 22.º, 23.º, 24.º (desde 'uma vez...' até final), 26 a 29, 32, 33, 37 a 39 a 44 da NC.

Diferentemente,

I. DA ALEGADA RECUSA EM SUBSCREVER O CONTRATO DE TRABALHO

3. Quem sempre se recusou a entregar o contrato de trabalho foi a empresa.

4. A trabalhadora iniciou as funções para as quais foi contratada, Chefe de Departamento, sem o que não teria aceitado o contrato, no dia 14 de setembro.

5. E nesse mesmo dia assinou dois exemplares de contrato de trabalho, tendo-lhe sido dito que iriam para Guimarães (sede do ...) para serem assinados pela administração, após o que seria entregue um original à trabalhadora.

6. A 30 de setembro troca emails com a Dra. ..., responsável pelos RH

do ..., pessoa que a recebeu na sua admissão e apresentou-se como a responsável hierárquica, nada se mencionando quanto a recusa da trabalhadora em assinar algum contrato (já assinado).

7. Bem pelo contrário, como se extrai pelo email que se junta, a superior manifestou contentamento e agradecimento 'pela forma profissional e assertiva' com que a

- trabalhadora abraçou o projeto para o qual foi contratada e aceitou - Cf. Doc. 1
8. É falso que a empresa lhe tenha pedido por e-mail assinatura de um novo contrato (cf. art.º 32 da NC) requerendo que se junte cópia dele e da receção no servidor da trabalhadora.
9. Pelo contrário, foi ela quem, ao longo do tempo, fui insistindo para lho entregarem, até porque precisava de o apresentar no colégio do seu filho.
10. Ao que se apercebeu, não será caso único e, entre outros motivos, sabe que o ACT já se deslocou à empresa para fiscalizar essa situação a pedido de colegas.
11. A empresa nunca lhe entregou cópia ou original do contrato de trabalho, até à altura da comunicação eletrónica do dia 26/3/2021 (cf. Anexos na parte final) com o propósito de o modificar, reencaminhando outra comunicação email que não lhe sendo dirigida tão pouco é verdadeira- Cf. Doc. 2.
12. A questão do contrato só foi objeto de conversa entre as partes a 18.11.2020 para efeitos de alteração do tempo da sua duração, via Skype, com Dra. ..., - Cf. Doc. 3
13. E na (extensa) conversa, como se documenta, nunca o assunto 'categoria Profissional' foi tema.
14. Sendo significativo para o processo, a insistência da trabalhadora para receber, pelo menos, cópia do contrato de trabalho na conversa dos dias 19.11.2020 e na conversa 15.01.2021 ... - Cf. Doc. 4
15. A trabalhadora até se disponibilizou para ir a ... buscá-lo ...
16. Tudo em vão.
17. As justificações apresentadas para adiar a entrega fora, ora porque estava fora, ora porque precisava de falar com o André...
18. Mas as insistências da trabalhadora não terminaram: a 05.03.2021, por e-mail, volta ao tema contrato de trabalho e insistir com a Dra. ... para que lhe entregassem cópia do seu contrato- Cf. Doc. 4
19. Sem contestação ou qualquer advertência por parte da empresa consentânea com a acusação agora feita.
20. O que torna evidente a sua falta de consistência.
21. Só com o e-mail junto de 26.03.2021 (cf. Doc.2) é referida a necessidade de assinar um novo contrato, o que naturalmente, por ilegal, foi recusado pela trabalhadora.
- 11- DA ALEGADA NÃO COMPARÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO**
22. Tendo o layoff entrado em vigor a 3 de fevereiro de 2021, segundo comunicação da empresa, o PNT comunicado à trabalhadora foi de 16 horas por semana, trabalho esse a realizar às segundas e sextas.
23. A trabalhadora realizou trabalho nos dias 3 e 4 de fevereiro, voltando ao serviço dia 8 (segunda) de fevereiro.
24. Neste mesmo dia 8/2, recebeu email da Dra. ... com a indicação dos dias de férias

que iriam ser considerados no mês de fevereiro e logo reclamou da semana de 8 a 12 de fevereiro: a empresa considerou 2 dias de férias, mas só deveria ter sido considerado 1, pois no dia 8 trabalhou - Cf. Doc. 6

Ora,

25. Sendo os dias 1 e 2 de março de 2021, uma segunda e terça, no dia 3/3 (quarta) recebeu a trabalhadora um e-mail a pedir justificação para as faltas- Cf - Doc. 7

26. Nesse mesmo dia, respondeu que continuava à espera da resposta à sua reclamação sobre o dia de férias indevidamente marcado no dia 8/2.

27. Resposta que nunca chegou.

28. Só a 5 de março (sexta), às 16:20, é que recebe a alteração dos seus dias de trabalho: passam a ser 2as e 3as (Cf. Doc. 7).

Mais,

29. Verdade o vertido no artigo 11º, porém, desconhece a trabalhadora se foi esse o motivo, pois nenhum lho foi apresentado: simplesmente a exigência de se apresentar e quando no local de trabalho, a sua dispensa.

30. Importa perceber que não só a imposição das férias fora do período normal, como as alterações de dias de trabalho, foram feitos sem a anuência da trabalhadora ou respeito de pré-aviso, também as dispensas de trabalho foram sempre verbais.

31. Só por insistência da trabalhadora, que percebeu a necessidade de se acautelar, de que esta NC não deixa de ser prova, logrou obter uma confirmação por escrito no dia 15, desta vez de novo superior, Dr. ... - Cf. Doc. 8

32. Deste conjunto de mensagens demonstra-se que a empresa dispensa a trabalhadora do trabalho sem invocar motivo e altera dias de trabalho com apenas dois dias de antecedência,

33. Sendo certo que o faz incorretamente.

34. Tendo designado as 2as e 3as como dias de trabalho, no dia 15/3 (segunda) dispensa até comunicação em contrário, e no dia 16 pretende que ela trabalhe 18 e 19 de março (quinta e sexta).

35. Insistindo numa ordem ilegal e contra a vontade da trabalhadora,

36. E sendo já conhecedor de que a mesma tem gravidez de risco- cf. Doc. 9

37. Face a este estado de coisas e atento o seu delicado estado de saúde, a trabalhadora invocou, a 17/3/2021, o previsto no DL 3-B, de 19 de janeiro e o DL 3-A/2021 de 14.01, pretendendo exercer o seu trabalho no regime de teletrabalho, tornado obrigatório.

38. Tal comunicação teve a oposição da empresa a 25/03/2021.

39. Apesar de a considerar ilegal, o que discutirá em sede própria, foi obrigada a novo esforço com todos os riscos para a sua gravidez de risco.

40. Sem que isso, alguma vez, tenha provocado preocupação ou alguma alteração de comportamento consigo, relativamente a todos os colegas e superiores.

41. O trabalho que lhe foi exigido (e que em parte decorre da NC) foi recrutamento por telefone de estagiários eventualmente interessados em trabalhar com a empresa e contagem de cadeiras, mesas e cacifos.

42. O primeiro realizado exclusivamente com recurso à internet e telefone, 43. O segundo, não entendido pela trabalhadora, até face à sua categoria de Chefe de Departamento, e até hoje aguarda justificação.

44. A questão colocada por email e referida no art.º 30º da NC nunca mereceu resposta.

III DO ALEGADO INCUMPRIMENTO DE ORDENS E INSTRUÇÕES DO SUPERIOR HIERARQUICO

45. Continua por se entender o interesse de colocar a Chefe de Departamento, grávida e em situação de risco clínico, a contar mesas e cadeiras para um recrutamento que não se conhecia e não aconteceu.

46. A trabalhadora não recusou a ordem, mas quis que a empresa a explicasse.

47. Esta escolheu nunca o fazer.

48. Sendo certo que a recusa legítima a ordem ilegítima não produz qualquer infração disciplinar de desobediência.

IV. DAS ALEGADAS ACUSAÇÃO À ENTIDADE EMPREGADORA

49. O teor das comunicações eletrónicas transcritas na NC e aqui juntos por ela, correspondem à verdade e ilustram a perplexidade e preocupação da trabalhadora que tratamento e animosidade que lhe foi dado.

50. A trabalhadora reconhece a necessidade de cumprir com os seus deveres, tanto quando julga que a entidade empregadora conhece os seus direitos e a necessidade de os respeitar.

51. O tratamento a que foi votada e que explicou à empresa, obrigando-a sempre a recorrer a escrito para se defender, integra, na sua visão, um caso de assédio moral no trabalho e isso mesmo irá ser objeto de apreciação judicial, no que a empresa se deve considerar desde já notificada.

52. Pela forma como foi tratada e obrigada a realizar, em plena pandemia, trabalho presencial sem justificação e/ou necessidade reais e legais, viu seu estado de gravidez risco agravar-se e corre atualmente perigo de aborto - protesta juntar relatório médico atualizado em 10 dias.

53. Tendo sido obrigado pela sua médica a total repouso e a baixa médica até ao parto, facto já do conhecimento da empresa.

54. Em face disso, não podia nem foi incumprido qualquer dever.

55. Desconhece, por não ter sido notificada ou informada, de qualquer participação criminal da empresa, cuja junção requer.

Em conclusão,

56. A trabalhadora não incumpriu qualquer um dos seus deveres.

57. Muito menos o dever geral de boa-fé, assiduidade, execução e promoção de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, obediência e/ou respeito.
 58. Nunca agiu com intenção de ofender pessoa singular ou coletiva.
 59. Inexiste o elemento subjetivo da infração disciplinar.
 60. De resto, a trabalhadora sempre respeitou todos.
 61. Sendo pessoa calma, trabalhadora, respeitadora e ponderada.
 62. Exerceu sempre as suas funções profissionais com zelo e competência desde a sua admissão e por isso obteve elogios.
 63. Em qualquer caso, nunca o seu comportamento impossibilita, de imediato, a subsistência da relação laboral (n.º 1 do art.º 351.º, do Código do Trabalho).
 64. O anunciado despedimento violaria os princípios da proporcionalidade e da culpa.
- Termos em que deve ser arquivado o presente processo disciplinar, sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar à trabalhadora.

Finalmente, requer a inquirição das seguintes testemunhas:

- 1º- ..., com domicílio profissional na sede da R., à matéria dos artigos 1 a 64 acima
- 2º- ..., com domicílio profissional na sede da R., à matéria dos artigos. 1 a 64 acima
- 3º- ..., com domicílio profissional na sede da R., à matéria dos artigos. 1 a 64 acima.

Por serem todas trabalhadoras da empregadora, requer que o instrutor se digne ordenar a notificação de dia, hora e local para a respetiva inquirição.

PROVA DOCUMENTAL:

Nos termos do artigo 355.º/1, a trabalhadora requer:

- 1) Se digne notificar a empresa para a junção do e-mail referido do art.º 3º da NC e da confirmação da sua receção no servidor da trabalhadora;
- 2) Se digne notificar a empresa para a junção da informação prestada à segurança social sobre o início do contrato de trabalho, da aqui arguida, com menção da sua categoria, para prova do artigo 4 acima.
- 3} Para prova do artigo 10º, requer se digne notificar a ACT (Av. da Boavista 1311, 4149-005 Porto) para informar se foi recebida e objeto de tratamento, nos anos de 2020 e 2021, alguma queixa sobre falta de entrega de cópia de contrato de trabalho aos trabalhadores pela empresa.
- 4} Desconhece, por não ter sido notificada, qualquer participação criminal da empresa contra si, pelo que requer a junção da queixa-crime, para cabal conhecimento. Protesta juntar uma declaração médica para prova do art.º 52º.

JUNTA: 9 (nove) documentos e procuração».

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

- Despacho datado de 23.03.2021 para abertura de procedimento disciplinar contra a arguida;
- Contrato de trabalho a termo certo entre as partes, com início em 14.09.2020 e termo em 13.09.2021, donde consta que a trabalhadora desempenhará as funções profissionais de Chefe de Departamento;
- Email datado de 08.10.2020, intitulado «Minuta contrato PBR correta», dos Recursos Humanos do empregador para a trabalhadora;
- Contrato de trabalho a termo certo entre as partes, com início em 14.09.2020 e termo em 13.09.2021, donde consta que a trabalhadora desempenhará as funções profissionais de Técnica Administrativa Grau 6;
- Email datado de 27.11.2020, intitulado «RE: Categorias Profissionais_faturação da PBR_Comunicação férias», da trabalhadora para os Recursos Humanos do empregador;
- Email datado de 08.02.2021, intitulado «PBR | Departamento RH ...», deste departamento da organização para ... e ... [Técnico Informático], com Direção Fabril e ... (superior hierárquico da arguida) em conhecimento»;
- Email datado de 08.02.2021, intitulado «RE: PBR | Departamento RH ...», de ... aos Recursos Humanos do empregador, com ..., Direção Fabril e ... (superior hierárquico da arguida) em conhecimento);
- Email datado de 16.02.2021, intitulado «PBR – Telemóveis da Empresa», de ... [Técnico Informático] para ..., com ... (superior hierárquico da arguida) em conhecimento»;
- Email datado de 17.02.2021, intitulado «PBR – Lista TLMs que ainda faltam recolher», de ... [Técnico Informático] para ... (superior hierárquico da arguida);
- Email datado de 26.02.2021, intitulado «PBR | Renovação Apoio Retoma Progressiva», dos Recursos Humanos para a trabalhadora arguida;
- Email datado de 03.03.2021, sem título, dos Recursos Humanos para a trabalhadora, solicitando a justificação de alegadas faltas dadas em datas não referenciadas;
- Email datado de 03.03.2021, sem título, da trabalhadora para os Recursos Humanos, solicitando indicações para a data em que se deva apresentar ao serviço, uma vez que não está «a exercer funções por indicação da empresa», que a colocou «em layoff a 60% e os restantes dias no mês de fevereiro a gozar férias»;
- Email datado de 05.03.2021, intitulado «Re: Ponto de situação», da arguida para os Recursos Humanos;
- Email datado de 05.03.2021, intitulado «RE: Ponto de situação», dos Recursos Humanos para a trabalhadora arguida;
- Email datado de 15.03.2021, intitulado «Autorização de ausência», de ... para a arguida, autorizando esta a não comparecer no local de trabalho «até indicação em contrário»;
- Email datado de 16.03.2021, sem título, de ... para a arguida, solicitando-lhe que «se apresente no local de trabalho [...] dias 18 e 19 de março para que lhe seja apresentada

a nova chefia e para exercer no local de trabalho as funções de técnica de Recursos Humanos».

- Email datado de 16.03.2021, sem título, de ... para a arguida, solicitando a sua presença nos dias por ele indicados;
- Email datado de 16.03.2021, intitulado «Re: Autorização de ausência», da trabalhadora para ..., referindo que, de acordo com a última indicação dos Recursos Humanos, «os dias estipulados para exercer funções seriam as segundas e terças-feiras», pelo que, tendo sido «dispensada de exercer funções [...] no seguimento do email de ontem do Dr. ... [...] já cumpri o PNT desta semana» pelo que agradece que «informem quais os dias em que deverá comparecer»;
- Email datado de 16.03.2021, sem título, de ... para a trabalhadora, referindo: «Agradeço a presença nos dias indicados que lhe indiquei»;
- Email datado de 17.03.2021, sem título, da trabalhadora para o empregador, referindo que está grávida «como já comuniquei por diversas vezes», questionando o porquê de determinadas medidas tomadas pelo empregador que considera serem de assédio moral, lembrando o decretamento do estado de emergência devido à pandemia e consequente obrigatoriedade do teletrabalho para quem seja enquadrável neste regime, acrescentando que – no seu caso em concreto – todas as condições se encontram reunidas, concluindo solicitando que a informem da eventual oposição ao seu exercício de funções em teletrabalho e, no caso afirmativo, à respetiva fundamentação;
- Email datado de 18.03.2021, da trabalhadora para o empregador, reiterando a sua disponibilidade para prestar funções em determinado período horário;
- Email datado de 18.03.2021, da trabalhadora para o empregador, indicando o seu regresso às funções após pausa para almoço;
- Email datado de 18.03.2021, da trabalhadora para o empregador, dando a jornada por encerrada;
- Email datado de 19.03.2021, da trabalhadora para o empregador, aguardando instruções para dar início às suas tarefas;
- Email datado de 19.03.2021, da trabalhadora para o empregador, dando nota da sua ausência para almoço;
- Email datado de 19.03.2021, da trabalhadora para o empregador, dando nota do termo da sua ausência para almoço, reiterando a sua disponibilidade para exercer funções;
- Email datado de 19.03.2021, da trabalhadora para o empregador, dando por encerrada a sua jornada de trabalho;
- Email datado de 22.03.2021, da trabalhadora para o empregador, demonstrando nova disponibilidade para exercer as suas funções;
- Email datado de 22.03.2021, da trabalhadora para o empregador, dando nota da sua pausa para almoço;

- Email datado de 22.03.2021, da trabalhadora para o empregador, dando nota do termo da sua pausa para almoço e tornando a reforçar a sua disponibilidade para exercer as funções que lhe cabem;
- Email datado de 22.03.2021, da trabalhadora para o empregador, encerrando a sua jornada de trabalho;
- Email datado de 23.03.2021, da trabalhadora para o empregador, mostrando-se disponível para exercer funções;
- Email datado de 23.03.2021, da trabalhadora para o empregador, dando nota da sua pausa para almoço;
- Email datado de 23.03.2021, da trabalhadora para o empregador, dando nota do termo da sua pausa para almoço;
- Email datado de 23.03.2021, intitulado «Re: Autorização de ausência», da trabalhadora arguida para ..., com conhecimento dos Recursos Humanos da empresa, da Direção Fabril e do advogado da trabalhadora ..., solicitando, face ao layoff, «informações atualizadas sobre os dias de trabalho e fim do mesmo [layoff]»;
- Email datado de 24.03.2021, intitulado «FW: Autorização de ausência», de ... para o advogado ... e os Recursos Humanos da empresa a indicar que seja comunicado layoff «no início do mês à ...»;
- Email datado de 25.03.2021, intitulado «Comunicação para se apresentar no local de trabalho a partir do próximo dia 16 de março», de ... para a arguida, com conhecimento da Direção Fabril;
- Email datado de 26.03.2021, intitulado «Contar mesas, cadeiras e cacifos, da arguida para a sua superior hierárquica ...»;
- Email datado de 26.03.2021, intitulado «FW: Contar mesas, cadeiras e cacifos», do departamento Financeiro da empresa para ...;
- Email datado de 26.03.2021, intitulado «FW: Contar mesas, cadeiras e cacifos», de ... para o advogado ... com conhecimento da Direção Fabril;
- Email datado de 26.03.2021, intitulado «FW: Correção Contrato de Trabalho», de ... para a trabalhadora;
- Email sem data (e em duplicado, presumivelmente de 26.03.2021, tendo em conta a sequência com que as mensagens eletrónicas foram apenas ao processo), intitulado «Alteração de horário de trabalho», da arguida para ..., em que a mesma confirma que o seu horário de trabalho passa a ser às segundas e sextas-feiras (16h) conforme transmissão verbal daquele;
- Email datado de 26.03.2021, intitulado «FW: Alteração dos dias de trabalho», de ... para o advogado Dias Pereira, a confirmar que os horários de trabalho foram transmitidos à trabalhadora na presença de ... Acrescenta ainda, a missiva, que nenhuma proibição foi imposta à arguida;

- Email datado de 29.03.2021, sem título, de ... para a arguida, a incumbi-la de determinada tarefa;
- Email datado de 29.03.2021, intitulado «Re: Template Cartrack», da trabalhadora para ... com conhecimento do departamento Financeiro, a dar nota de que se encontra nas urgências da maternidade, pelo que justificará a falta da parte da tarde;
- Carta registada com AR datada de 09.04.2021, sem o respetivo comprovativo, intitulada «Procedimento Disciplinar Laboral», remetida pelo empregador à trabalhadora;
- Nota de culpa reproduzida supra – cf. **1.2.**
- Resposta à nota de culpa via carta regista com AR, sem o respetivo comprovativo, carimbada com a data de 30.04.2021, também reproduzida supra – cf. ponto **1.3.**

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º/1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º: «Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo 1do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)».

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho 2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido: «Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo (...)». O

Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e maternidade, e de adotar medidas de proteção deste estado como meio de atingir uma igualdade concreta.

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

2.4. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo em casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez. O n.º 2 do mesmo preceito refere que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.5. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.6. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador (homem) no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

2.8. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, «Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento», «[...] o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador [homem] durante o gozo de licença parental inicial [...] se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]».

2.9. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá, não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.10. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.11. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

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

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

2.14. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado o disposto dos n.ºs 1 e 2/alínea a) e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores.

2.15. Face à nota de culpa remetida e notificada à arguida, são-lhe imputados os seguintes comportamentos:

- Recusa em subscrever o contrato de trabalho;
- Não comparência (física) no local de trabalho;
- Incumprimento de ordens e instruções do superior hierárquico; e
- Acusações feitas à entidade empregadora.

2.16. Sobre o primeiro motivo, à arguida é imputada a recusa sistemática em assinar a minuta retificada do contrato de trabalho, em que a sua função profissional é alterada, de Chefe de Departamento, para Técnica Administrativa Grau 6;

2.17. Comportamento este equiparado, pelo empregador, a violação culposa do dever geral de boa fé na execução de contrato de trabalho (art.º 126.º/1 e 2 do CT);

2.18. Alegadamente, a empresa enviou à trabalhadora email «em 8 de outubro de 2020, pelas 10:38» (cf. parágrafo 3.º da NC) pedindo-lhe a assinatura da minuta retificada.

2.19. Contudo, apesar de juntar este email ao processo, certo é também que inexistente qualquer prova de que a trabalhadora o recebeu no seu servidor.

2.20. Motivo por que este facto não se pode dar como provado para os efeitos ora em análise.

2.21. Acrescenta o empregador: «Em 26 de março de 2021, no local de trabalho da arguida, foi-lhe novamente entregue o contrato de trabalho [retificado] para que o pudesse subscrever, o que esta recusou sem apresentar qualquer razão, tendo solicitado que o mesmo lhe fosse enviado por correio eletrónico» - cf. parágrafo 4 da NC

2.22. Analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que existe, com

feito, um email datado de 26.03.2021 – mais de seis meses depois de a trabalhadora ter começado a prestar funções, sublinhe-se – remetido pelo superior hierárquico ... à arguida.

2.23. Porém, o mesmo limita-se ao título «FW: Correção Contrato de Trabalho», sem especificar exatamente a que se refere, contendo – o corpo do email – a sintética missiva: «Boa tarde, Envio contrato para sua assinatura».

2.24. Sendo que, do email referido supra, não só não é – mais uma vez – possível aferir que a trabalhadora o rececionou na sua caixa postal, como também não surge qualquer menção ao apenso do dito documento a assinar.

2.25. Pelos dois motivos mencionados no ponto anterior, também este facto não se pode dar como provado para os efeitos ora em análise.

2.26. Sobre o segundo motivo, à arguida é imputada a não comparência (física) no local de trabalho, comportamento este equiparado – pelo empregador - a violação do dever geral de boa-fé na execução de contrato de trabalho previsto no artigo 126.º do CT, e ainda dos deveres de assiduidade e de executar/promover os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa elencados, respetivamente, nas alíneas b) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do mesmo diploma.

2.27. O empregador começa por referir que enviou um email à trabalhadora, em 26.02.2021, a informá-la de que o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade seria renovado, pelo que – durante o mês de março – o seu PNT seria reduzido em 60%, para 16horas semanais.

2.28. Comece-se por realçar, aqui, que dia 26 de fevereiro foi uma sexta-feira; que o email foi enviado às 19:51; e que 1 e 2 de março – em que era suposto a trabalhadora apresentar-se ao serviço – correspondem aos dias úteis imediatamente seguintes ao da missiva eletrónica (da qual, mais uma vez, não é feita prova da receção pela destinatária).

2.29. Ainda que se presuma que a caixa de email da trabalhadora recebeu a mensagem enviada em tempo útil, é razoável pressupor que uma pessoa consulte o seu correio eletrónico à hora de jantar de uma sexta-feira, ou mesmo durante o fim-de-semana?

2.30. Tendo em conta que do contrato de trabalho apenso ao processo – de qualquer

deles, com efeito – não consta que a arguida labore em regime de isenção de horário, a resposta afigura-se-nos negativa.

2.31. Avançando, em seguida o empregador afirma que contactou a trabalhadora pelo telefone, a fim de que esta comparecesse nos dias 8 e 9 de março para cumprimento do PNT semanal – cf. ponto 10 da NC

2.32. Porém, no parágrafo imediatamente a seguir, o mesmo empregador confirma que a arguida se apresentou no local de trabalho – assim como também no dia 15 do mesmo mês -, mas foi dispensada pelo superior hierárquico de prestar serviço, porquanto «ainda não havia sido possível determinar quais as suas tarefas» - cf. ponto 11 NC

2.33. Na dúvida sobre o que entenderá o empregador sobre princípio da boa-fé que deve nortear a execução dos contratos (de que, ironicamente, acusa a trabalhadora de violar), desde já se sublinhe o comportamento descrito no ponto supra configura exatamente o contrário do que pretendeu o legislador quando redigiu esta norma.

2.34. Pois se não tinha nada para a trabalhadora fazer nos dias 8 e 9 de março, com que intuito lhe ligou para que comparecesse na empresa?

2.35. Por maioria de razão, se o empregador não tinha tarefa alguma planeada para a trabalhadora realizar nas datas de 8 e 9 de março, também nos dias 1 e 2 do mesmo mês a arguida se teria deslocado à empresa em vão.

2.36. Aqui chegados, impõe-se esclarecer que estamos perante uma empresa que, de acordo com a sua página oficial, conta com 600 trabalhadores/as, tendo – pois – uma estrutura organizativa profissionalizada, ao invés de uma pequena ou mesmo média organização familiar.

2.37. Assim sendo, não só não se compreende a acusação do empregador, como é de realçar a agravante deste estar a fazer uma trabalhadora grávida - nesta altura, de praticamente sete meses – se andar a deslocar em vão, de casa para a empresa, e vice-versa, em contexto pandémico. Mesmo tendo a gestante apresentado, em meados de janeiro, declaração médica em como deveria permanecer em teletrabalho.

2.38. Prosseguindo com os factos elencados na nota de culpa, diz o empregador que, em 16.03.2021, enviou email à arguida para que se apresentasse na empresa dois e três dias depois, ou seja, em 18.03.2021 e em 19.03.2021 para cumprimento do PNT

semanal – cf. ponto 12 da NC

2.39. Ao que a arguida lhe terá respondido de que fora informada, pelo departamento de Recursos Humanos, que os dias para exercer funções eram às segundas e terças-feiras, motivo por que a sua obrigação contratual estaria já cumprida, uma vez que fora dispensada do serviço pelo próprio empregador em 15.03.2021.

2.40. Destarte o facto de o empregador persistir em não juntar aos emails alegadamente enviados comprovativos de entrega, o que é facto é que existia um padrão segundo o qual o empregador – supostamente, por duas vezes – convocara a trabalhadora a comparecer ao serviço.

2.41. Com efeito, e segundo a nota de culpa, dias 1 e 2 de março, e dias 8 e 9 de março correspondem ambos a segundas e terças-feiras, respetivamente.

2.42. Tal como 15 de março – data em que a trabalhadora compareceu ao serviço, mas foi dispensada pelo empregador - corresponde também a uma segunda-feira.

2.43. Tendo em conta o calendário traçado pelo próprio empregador para o mês de março, não é despiciendo crer que existia – de facto – uma norma para que os dias de prestar serviço fossem às segundas e terças-feiras.

2.44. Assim sendo, não é anormal que a trabalhadora ficasse surpreendida ante a alteração súbita – feita de com cerca de 48 horas de antecedência, desde a sua notificação eletrónica, até à data/hora em que era suposta comparecer na empresa.

2.45. Perante a insistência do empregador para que a trabalhadora comparecesse ao trabalho, agora numa quinta e sexta-feira, depois de (nunca é demais lembrar):

- Acusá-la de faltas injustificadas por não comparecer dias 1 e 2 de março – segunda e terça-feira – após notificação à hora de jantar do dia útil anterior;
- Fazer uma grávida de quase sete meses deslocar-se em vão ao trabalho dias 8 e 9 de março - também segunda e terça-feira - com o argumento de que não tinham ainda tarefas para lhe atribuir; e
- Fazer uma grávida de sete meses deslocar-se em vão ao trabalho dia 15 de março – ainda, uma segunda-feira - com o mesmo argumento.

A trabalhadora ter-lhe-á transmitido, no dia seguinte, ou seja, na véspera da data em que

deveria comparecer ao serviço, email a dar nota de que «passaria a exercer as suas funções em regime de teletrabalho» - cf. ponto 15 da NC.

2.46. Em conformidade, nos dias 18 e 19 de março, a arguida não compareceu no local de trabalho, embora tenha mantido contacto eletrónico com o empregador ao longo de ambos os dias – com a frequência de três a quatro vezes –, mantendo-se disponível para exercer as suas funções via remota – cf. pontos 16 a 18 da NC

2.47. O mesmo terá sucedido nos dias 22, 23 e 24 de março, segundo o empregador que, aventa, «não havia atribuído quaisquer tarefas ou funções à arguida para esta realizar em regime de teletrabalho», «sendo certo que as funções exercidas [...] não são compatíveis com a adoção deste regime [...] circunstância a que a arguida não era alheia» - cf. pontos 19 a 21 da NC

2.48. Sobre a questão que aqui se coloca importa, desde logo, perceber qual era – afinal – a função que a trabalhadora desempenhava na empresa, pergunta a que a 6.ª cláusula de qualquer das minutas contratuais apensa ao processo dão resposta:

«Este contrato é celebrado ao abrigo [...] do CT, fundamentando-se na necessidade de exercício das indicadas funções de Técnica de RH motivado pela reestruturação da empresa; necessidade de reforço do setor de RH devido à expansão da empresa; necessidade de estabelecer relação entre Administração, Departamentos e Clientes internos; necessidade de estabelecer uma visão estratégica de Recursos Humanos seguindo as orientações definidas para o Grupo».

2.49. E é aqui que não se compreende, nem o empregador consegue explicar, onde reside a incompatibilidade entre as funções para as quais a arguida foi contratada e a circunstância de as desempenhar à distância, a partir de casa.

2.50. O empregador ainda se tenta justificar, referindo que «a arguida tinha conhecimento de que a repartição do PNT semanal lhe seria comunicada semanalmente, consoante as necessidades da empresa, e em articulação com a distribuição do PNT dos demais trabalhadores» - cf. ponto 22 da NC

2.51. Porém, o que lhe parece escapar, é que este aspeto em nada se relaciona com o exercício de funções em teletrabalho, tratando-se meramente de uma referência à organização «em espelho» a que o Governo obrigou as organizações a seguir, a fim de quebrar cadeias de contágio da Covid.

2.52. Com efeito, ainda que a arguida tivesse conhecimento de que a repartição do PNT semanal mudava a cada sete dias, em função do que a empresa precisava que fizesse, isso em nada contendia com a distribuição do mesmo pelos/as demais colegas – que, sublinhe-se, também eles/as deveriam estar preferencialmente em trabalho remoto, em cumprimento da lei, e desde que as funções profissionais assim o permitissem.

2.53. Pelo exposto entre os pontos **2.26.** e **2.52.** do presente parecer, também este segundo argumento do empregador improcede para os efeitos em causa.

2.54. Sobre o terceiro motivo, à arguida é imputado o incumprimento de ordens e instruções do superior hierárquico, configurando alegadamente uma violação do dever geral de boa-fé na execução do contrato estipulado no artigo 126.º do CT, bem como o dever de respeito e o dever de cumprir ordens e instruções do empregador respeitantes a execução do trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, sem esquecer o dever de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa previstos, respetivamente, nas alíneas a, e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º, e – finalmente – o dever de obediência previsto no n.º 2 do artigo 128.º, todos do CT.

2.55. Na quinta-feira, 25 de março, ao fim da tarde, o empregador enviou email à trabalhadora informando-a de que se deveria apresentar na empresa para cumprimentos do PNT no dia seguinte, «uma vez que as funções que exerce não são compatíveis com [...] teletrabalho» - cf. ponto 24 da NC

2.56. Começando por se constatar, mais uma vez, a não junção do comprovativo de receção do email referido no ponto supra pela trabalhadora, enfim o empregador concretiza a tal tarefa de suprema importância de que se terá lembrado de adjudicar à trabalhadora (ao cabo de praticamente um mês a requisitá-la a comparecer ao serviço), e que não dispensa a sua presença física: «[...] a contagem das mesas do refeitório e analisar a sua distribuição, bem como os cacifos e respetiva etiquetagem».

2.57. Reformulando: depois de querer que a trabalhadora fosse à empresa dias 1 e 2 de março (sem sucesso), dias 8 e 9 de março (sem lhe dar nada para fazer porque tal ainda não lhe havia sido possível equacionar), dia 15 de março (idem), notificando-a a 16 de março para que estivesse de novo presente – agora a 18 e 19 de março (altura em que a trabalhadora se remeteu ao teletrabalho), e de novo de 22 a 24 de março (idem) – a 25 de março o empregador convoca uma trabalhadora gestante no último trimestre de gravidez, em contexto pandémico, para contar mesas e analisar a sua distribuição no

refeitório, para além de contar cacifos e etiquetá-los.

2.58. A este propósito se diga, desde logo, que a tarefa atribuída à trabalhadora não cabe, de forma alguma, nem nas funções que lhe foram atribuídas contratualmente, nem sequer numa interpretação muito ampla do conceito em branco de «função afim».

2.59. Porém, ainda que se entendesse o contrário sobre as funções da trabalhadora, nenhuma das tarefas que lhe foram atribuídas se afiguram minimamente essenciais para o funcionamento da empresa. Sendo este o critério primordial decretado pelo Governo para a requisição de uma pessoa ao local de trabalho em pleno contexto pandémico.

2.60. Pois se os/as trabalhadores/as estavam (ou deviam estar) a laborar «em espelho», qual a relevância de contar mesas e cacifos, repensar o posicionamento daquelas no refeitório e etiquetar estes?

2.61. E, finalmente, embora de não menos importância – uma gestante no último trimestre de gravidez será mesmo a pessoa indicada para adjudicar este tipo de tarefa? Uma empresa com 600 trabalhadores/as não tem mais ninguém, no departamento de Recursos Humanos que a substitua?

2.62. A justificação, contudo, é fornecida por (outra) superior hierárquica da arguida: «Foi-lhe indicado [...] que deveria dedicar 40% do seu tempo às referidas tarefas [das mesas e cacifos] para que a fábrica pudesse criar condições para receber novos trabalhadores em processo de recrutamento» - cf. ponto 26 da NC

2.63. E é aqui que nos surge uma nova dúvida: pois se a empresa, ainda em finais de fevereiro se preparava para renovar o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, tendo em março colocado os/as trabalhadores em lay off (suspendendo o seu PNT semanal em 60%), apenas um mês depois já recuperou de tal forma a sua pujança económica que está capaz de encetar um recrutamento de dimensão tal que crie a necessidade de adequar, quer as mesas no refeitório, quer o número de cacifos?

2.64. Dúvida esta a que nenhum dos documentos apensos pelo empregador ao processo dá resposta, logo, (não) prova.

2.65. Também nos pontos 26 e 29 da NC o empregador refere que superior hierárquica da trabalhadora lhe «indicou» que fizesse as tarefas já descritas, «verificou» se tal havia sido cumprido e concluiu pela negativa, apesar de lhe ter «reiterado» as instruções por

duas vezes.

2.66. Perante estes três alegados factos, equaciona-se em que provas se terá baseado o empregador para os invocar. Porque, tendo encontrado nenhuma, sempre terão de se dar os mesmos factos por não provados.

2.67. Pelo exposto entre os pontos **2.54.** a **2.66.** do presente parecer, também este terceiro argumento do empregador improcede para os efeitos em causa.

2.68. Sobre o quarto motivo, à arguida são imputadas (falsas) acusações feitas ao empregador (assédio moral, proibição de subscrição de documentos e de contactos com o exterior no âmbito laboral), alegadamente violadoras do dever geral de boa-fé (artigo 126.º do CT), bem como os deveres de respeito, urbanidade e probidade para com o empregador e superiores hierárquicos (cf. artigo 128.º/1-a) do CT.

2.69. Lembrando que a lei presume que o despedimento por facto imputável de qualquer trabalhadora grávida se faz sem justa causa, cabendo ao empregador inverter este ónus, ou seja, comprovar, através de evidências sólidas e fundamentadas, que os requisitos da justa causa de despedimentos previstos no CT se encontram preenchidos no caso concreto, facto é que o empregador não consegue, claramente, fazê-lo no que diz respeito a este ponto.

2.70. Pelo contrário, dos documentos que apensa ao processo, com efeito, existem vários indícios de que a arguida possa estar a ser, eventualmente, vítima de assédio moral no trabalho.

2.71. Disto são exemplo, designada, embora não taxativamente:

- As ordens aparentemente arbitrárias para a arguida comparecer e não comparecer fisicamente ao trabalho;
- A mudança súbita e sem explicação pelo empregador do padrão supostamente pré-estabelecido pelo próprio departamento de RH que a arguida integra de que os dias de prestar serviço seriam uns, passando depois a outros;
- A não atribuição de tarefas ou a atribuição de tarefas não afins nem relacionadas com as funções para as quais a arguida foi contratada pelo empregador quando a trabalhadora comparece (fisicamente) ao trabalho;
- O aparente ignorar, pelo empregador, da disponibilidade demonstrada pela trabalhadora para prestar serviço à distância, tal como os normativos há data previam

para a quebra de cadeias de transmissão da Covid; ou

- A declaração de gravidez de alto risco prescrita à arguida em 20.04.2021 por «quadro depressivo severo desencadeado pela sua situação laboral».

2.72. O empregador pretender, mais uma vez – sem qualquer prova concreta – que a trabalhadora violou qualquer dos direitos contratuais supra elencados no ponto **2.68.** do presente parecer não procede para os efeitos em análise.

2.73. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o exposto e da análise da prova (não) produzida, afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá ponderado de forma legal, objetiva e concreta, as circunstâncias que rodearam a prática dos factos atribuídos à trabalhadora.

2.74. Desde logo, e começando agora pela ordem inversa em que os fundamentos para o despedimento foram invocados pelo empregador, à trabalhadora é legítimo queixar-se sempre que entenda que está a ser vítima de qualquer comportamento abusivo por parte do empregador, sem ter receio de que este a acuse de por em causa o seu bom nome e reputação.

2.75. Mais se diga, quanto ao alegado incumprimento de ordens e instruções do superior hierárquico, que - para além da manifesta não reunião das provas que se impõem para uma medida sancionatória com a gravidade de um despedimento – a conduta do empregador é, ela mesma, errática e ziguezagueante, desde a categoria profissional da arguida até aos dias em que quer que esta trabalhe, passando pelas tarefas que a trabalhadora deve cumprir, todos os seus comportamentos demonstram manifesta desatenção, no mínimo, quer pelos preceitos legais decretados pelo Governo para a área laboral em contexto pandémico, quer pelo estado gestativo da arguida.

2.76. Semelhante juízo se teça a propósito do segundo fundamento elencado pelo empregador para fundamentar o despedimento por facto imputável – não comparecer fisicamente ao trabalho em contexto pandémico (e grávida), longe de equivaler a uma falta injustificada, está em linha com as normas então em vigor para quebrar cadeias de transmissão do vírus que espoletou a pandemia da Covid. Já o comportamento demonstrado pelo empregador, mais uma vez, aparenta desconhecer as regras básicas de segurança que o Governo instaurou então, para mais tendo em conta que a arguida se encontrava numa situação que merece especial proteção. Isto, claro, sem esquecer a fundamental não prestação de prova sustentada dos factos que alega, pré-condição

para que uma medida sancionatória desta natureza proceda.

2.77. Também sem provas concretas que sustentem a acusação, o primeiro ponto invocado, da recusa injustificada e injustificável da trabalhadora assinar um contrato alegadamente retificado devido a gralha na categoria profissional, afigura-se-nos como um motivo de somenos ante a sanção que o empregador pretende impor à arguida. Dito de outra forma: mantendo-se as funções, bem como tudo o resto, incólume, configuraria realmente esta recusa uma atitude tão grave da trabalhadora que justificasse o seu despedimento, e em plena gravidez? Não nos parece.

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

2.79. Tendo em consideração todos os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 21 DE JULHO DE 2021