

PARECER N.º 616/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2877-DG/2021

I – OBJETO

1.1. Em 09.11.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Assistente ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. Por carta datada de 16.09.2021, foi a trabalhadora notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“Exma. Senhora:

Fui nomeada Instrutora no processo disciplinar instaurado pela sua entidade patronal o Sr. Dr. (...), com vista ao seu despedimento por justa causa.

Serve a presente para enviar a V. Exa., a nota de culpa elaborará após a análise dos factos.

Nos termos do artigo 355.º n.º 1 do Código do Trabalho, V. Exa. dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo 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.

Poderá arrolar testemunhas, sendo que não mais de três por cada facto e não mais de dez no total. Caso requeira a inquirição de testemunhas, caberá a V. Exa., assegurar a comparência das mesmas no local e hora que venham a ser designados.

O processo estará disponível para consulta no meu escritório, na (...), mediante agendamento prévio.

*

C., que profissionalmente usa o nome C., Solicitador, com escritório na (...), contribuinte fiscal n.º (...) é empregador de R., contribuinte fiscal n.º (...), portadora do cartão de cidadão n.º (...), doravante designada por Trabalhadora.

Desde 2012 que a trabalhadora assumiu a execução de tarefas relacionadas com o expediente geral do escritório, utilizando equipamento informático e outro e efetuando deslocações a tribunais e outros serviços públicos e particulares.

No âmbito do contrato de trabalho celebrado, a trabalhadora obrigou-se a não desenvolver, direta ou indiretamente, por conta própria ou alheia, qualquer atividade que pudesse conflitar ou concorrer com a atividade desenvolvida pelo Empregador, salvo se por este autorizada, e ainda a manter total confidencialidade e a não tirar partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tivesse acesso no exercício das suas funções, relativos ao Empregador ou aos seus clientes, nomeadamente a cumprir as obrigações estatutárias dos Solicitadores.

Em 5 de dezembro de 2014, a Trabalhadora efetuou a sua inscrição na ..., figurando com a referida inscrição no estado ativo atualmente.

A prestação de trabalho por parte da trabalhadora decorreu sem percalços até ao início do corrente ano, sendo ainda de realçar que a trabalhadora é ... do seu empregador.

No dia 7 de maio de 2021 a Trabalhadora enviou um email ao empregador comunicando-lhe que após uma consulta médica, a sua gravidez tinha sido considerada de risco e, por esse motivo, apresentou um Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, emitido pela entidade competente.

A quebra da prestação de trabalho por parte da Trabalhadora ocorreu de imediato e mantém-se até à presente data.

Atendendo às responsabilidades que lhe estavam adstritas, a quebra imediata da prestação de trabalho causou graves prejuízos ao Empregador, não tendo sequer havido uma deslocação da Trabalhadora ao seu local de trabalho para combinar a passagem de assuntos e processos. Conforme se pode ler na comunicação da Trabalhadora, apenas foi assumido que o Empregador estaria a par de tudo e que passaria no escritório para ir buscar os seus pertences.

Acréscita que chegou ao conhecimento do Empregador, por simples pesquisas efetuadas na Internet, que a trabalhadora publicita em vários sites a sua atividade profissional, referenciando um domicílio profissional não coincidente com a morada do escritório do Empregador, nomeadamente na (...), e indicando o seu número de telemóvel.

Estabelece o Código do Trabalho no artigo 128.º n.º 1 que, “sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

f) Guardar lealdade ao Empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;”

Considera o Empregador ter motivos para a instauração do presente processo disciplinar, por quebra dos deveres da Trabalhadora, com vista ao seu despedimento por justa causa.

A trabalhadora está de baixa médica e usufrui de subsídio por parte da Segurança Social.

Deixou o seu local de trabalho mediante o envio de um email, não tendo agido com zelo e diligência.

Tem publicado a prestação de serviços em local diferente do seu local de trabalho e com um número de telefone próprio, sem qualquer indicação de ter suspenso a sua atividade”.

1.3. A trabalhadora através dos seus ilustres mandatários, apresentou resposta à Nota de Culpa nos seguintes termos:

R. (de ora em diante designada “a trabalhadora”), notificada no dia 24 de setembro de 2021 da nota de Culpa no âmbito do processo disciplinar com intenção de despedimento que foi decidido instaurar pelo seu empregador, Sr. Dr. C., Solicitador (de ora em diante designado “o Empregador”) vem nos termos e para os efeitos do estatuído no artigo 355.º do Código do Trabalho (adiante “CT”, apresentar a sua

RESPOSTA À NOTA DE CULPA,

O que faz nos seguintes termos:

1.º

A nota de culpa sob resposta é reveladora de um exercício do poder disciplinar pelo Empregador temerário, enfermo de grave falta de rigor factual e jurídico, que põe de forma leviana e, conseqüentemente grave, o bom nome e reputação pessoal e profissional da trabalhadora.

2.º

Com a agravante de – e o empregador bem o sabe – a trabalhadora ser notificada de uma Nota de Culpa absolutamente falha de rigor factual (em bom rigor, falha de factualidade tour court” e jurídico, que dá início a um procedimento disciplinar que a visa colocar no patíbulo do despedimento em vésperas do nascimento do seu filho e na fase final de uma gravidez de risco.

3.º

O mesmo é dizer que a Nota de Culpa a que ora se responde integra um pérfido exercício de assédio, tal como previsto no artigo 29.º do CT, travestido de exercício legítimo do poder disciplinar, matéria sobre a qual nos debruçamos infra.

Para mais:

I – Questões prévias

I.I. A) Da nulidade do procedimento disciplinar por falta de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador

4.º

Estatui o artigo 353.º do CT que a nota de culpa deve conter “(...) descrição circunstanciada dos factos (...)” que são imputados ao trabalhador.

5.º

Cominando o artigo 382.º n.º2, alínea a) do CT com a invalidade do procedimento (e conseqüente ilicitude do despedimento) a falta de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador na nota de culpa.

Ora,

6.º

Uma mera leitura rápida da nota de culpa sob resposta permite desde logo concluir que nela não constam quaisquer factos, muito menos circunstanciados, que permitam imputar qualquer infração disciplinar à trabalhadora.

7.º

Sobretudo, nela não constam quaisquer factos que permitam preencher o conceito de justa causa de despedimento vertido no artigo 351.º do CT. Em particular, a nota de culpa é totalmente quanto a:

- Qualquer facto onde se possa estribar a imputação subjetiva das infrações, máxime, qualquer referência, ainda que genérica, ao grau de culpa da trabalhadora;*
- Qualquer facto concreto ou específico relativo aos alegados “graves prejuízos” sofridos pelo empregador;*

- *Definição temporal das alegadas infrações, assim como as datas em que as mesmas terão chegado ao conhecimento do Empregador;*
- *Qualquer facto ou sequer referência conclusiva que permita concluir pela impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho;*

8.º

É certo que o legislador não definiu o que se deve entender por descrição circunstanciada dos factos, mas a doutrina e a jurisprudência já densificaram tal conceito indeterminado em moldes suficientes para concluir que a Nota de culpa sob resposta não contém uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados à Trabalhadora.

9.º

Neste sentido, vide a título meramente exemplificativo o que é defendido por Pedro Furtado Martins in “Cessação do Contrato de Trabalho”, Principia, 3.ª Edição revista e atualizada, pág. 211, onde se lê:

“(…) Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado do trabalhador, sendo necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que os factos ocorreram. (...)”

Trata-se de uma exigência de óbvia justificação: o trabalhador só tem possibilidade de se defender perante acusações concretas e minimamente identificadas. (...)”

10.º

No mesmo sentido, veja-se o decidido no douto Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de novembro de 2018 (Ribeiro Cardoso), disponível in www.dgsi.pt, onde, depois de citadas as disposições legais relevantes, se decidiu:

“(…) Tem este Supremo Tribunal de Justiça entendido que «[a] nota de culpa desempenha a função própria da acusação em processo-crime: por isso, nela deve constar a descrição circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar, dos factos de onde se extrai a imputação de uma infração ao trabalhador». «Os comportamentos imputados ao trabalhador, suscetíveis de integrar infração disciplinar, devem ser descritos na nota de culpa com a narração, tão concreta quanto possível, do circunstancialismo de tempo, lugar e modo em que ocorreram, de forma a permitir ao arguido o perfeito conhecimento dos factos que lhe são atribuídos, a fim de poder organizar adequadamente a sua defesa».”

11.º

Com base na supra citada doutrina e jurisprudência, é apodítico que a nota de culpa sob resposta não contém descrição circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora, sendo conseqüentemente nula, o que determina a invalidade do procedimento disciplinar nos termos do 382.º n.º 2, alínea a) do CT. Acresce ainda que,

I.I. B) Da caducidade do exercício do poder disciplinar

12.º

A pretensa infração que é imputada à trabalhadora relativa à violação do dever de zelo e diligência por alegadamente ter deixado “(...) o local de trabalho mediante o envio de um email”, terá ocorrido no dia 7 de maio de 2021 de acordo com o que lhe é imputado na Nota de Culpa.

13.º

Na realidade, no dia 7 de maio de 2021, às 17h32, a Trabalhadora remeteu ao Empregador um email – cfr. Doc. 1 que ora se junta e dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais – em que o informou:

“(...)

Envio baixa médica que foi emitido pelo meu médico.

Após analisar os meus resultados de exames e análises considerou que a gravidez é de risco e por esse motivo emitiu a baixa.

Foi-me aconselhado repouso, descanso e evitar situações de stress, etc.

A nível dos trabalhos pendentes, parece-me que está a par de tudo o que tinha em mãos.

Depois um dia para a semana passarei no escritório para buscar as minhas coisas.

(...)” – Sublinhado nosso.

14.º

No dia 10 de maio de 2021, às 15h12, a Trabalhadora enviou novo email (cfr. Doc. 1) ao Empregador em que afirma:

“(...) Amanhã ou quarta, passarei pelo escritório para deixar o original da baixa e entregar uma carta para a Sra. M. que deixaram no P. mas que julgo não ter interessa, pois trata-se de publicidade de aparelhos auditivos. (...)”.

15.º

A este último email respondeu o Empregador, por email de 11 de maio de 2021, às 08h13 (cfr. Doc. 1) em que afirma:

“(...) Espero que se encontre bem.

Hoje, terça-feira, não vou estar no escritório. Tenho reunião na ordem.

Caso possa passar amanhã, agradeço.”

16.º

Resulta do email parcialmente reproduzido no artigo anterior que, pelo menos desde o dia 11 de maio de 2021 o Empregador tinha conhecimento dos emails que lhe foram remetidos pela Trabalhadora em 7 e 10 de maio, respetivamente, e que, conseqüentemente, tinha conhecimento da pretensa infração disciplinar por violação do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência.

17.º

Ora, estatui o artigo 329.º, n.º 2 do CT, que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar (que no caso coincidem na mesma pessoa), teve conhecimento da infração.

18.º

Trata-se, como atualmente é unanimemente reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência, de um prazo de caducidade, pelo que, uma vez decorrido o mesmo, ao empregador fica vedado o exercício do poder disciplinar sobre tais factos.

19.º

Assim, sendo apodítico que desde pelo menos o dia 11 de maio de 2021 o Empregador tinha conhecimento dos factos que pretensamente consubstanciam a infração disciplinar aventada na Nota de Culpa relativa à violação do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, à data da notificação desta (24 de setembro de 2021) já há muito que havia decorrido o referido prazo de caducidade, sendo certo que, nos termos do artigo 353.º, n.º 3 do CT, é com a notificação da Nota de Culpa que se interrompe tal prazo.

20.º

Caducidade que, para todos os devidos e legais efeitos, ora se invoca.

II – Das alegadas infrações imputadas na Nota de Culpa

21.º

Segundo se consegue depreender da insuficiente matéria de facto vertida na Nota de Culpa, considera o Empregador terem-se verificado duas infrações disciplinares:

- a) Uma, por alegada violação de realizar o trabalho com zelo e diligência, decorrente, segundo se depreende, de ter enviado um email no dia 7 de maio de 2021 ao seu empregador em que o informou de que “(...) após uma consulta médica, a sua gravidez tinha sido considerada de risco e, por esse motivo, apresentou um Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho, emitido pela entidade competente” e que “(...) atendendo às responsabilidades que lhe estavam adstritas, a quebra imediata da prestação de trabalho causou graves prejuízos ao Empregador (...);*
- b) A outra, por alegada violação do dever de guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio, decorrente de ter “ter publicitado a prestação de serviços em local diferente do seu local de trabalho e com um número de telefone próprio, sem qualquer indicação de ter suspenso a sua atividade profissional.”*

22.º

Pronunciamo-nos, de seguida, separadamente sobre cada uma das referidas putativas infrações disciplinares.

II.1. A) Da alegada violação do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência

23.º

Por mais absurdo que pareça, em pleno século XXI e decorridos mais de 37 anos sobre a publicação da Lei n.º 4/84, de 5 de abril, que pela primeira vez consagrou um regime de proteção da maternidade e paternidade em Portugal, a Nota de Culpa revela que, no entendimento do Empregador, após ter sido atestada por médico a situação de gravidez de risco clínico, com passagem de certificado de incapacidade para o Trabalho, a Trabalhadora deveria continuar, com zelo e diligência, a prestar trabalho.

24.º

O que se pensaria ser inconcebível nos tempos coevos, revela-o a Nota de Culpa, é a realidade no âmbito de uma relação laboral em que figura como Empregador um Solícitador a quem incumbe, nos termos Estatutários, pugnar pela boa aplicação do direito (cfr. artigo 124.º, n.º 1 do Estatuto da ...).

25.º

Sem prejuízo do que já acima se deixou alegado quanto à caducidade do direito ao exercício do poder disciplinar quanto a esta suposta e absurda infração disciplinar, não se deixa de referir o seguinte:

26.

No dia 6 de maio de 2021, após consulta com o seu médico, foi emitido certificado de Incapacidade para o Trabalho, com indicação de que a Trabalhadora se encontrava em estado de “impedimento para o trabalho das beneficiárias grávidas”, no período compreendido entre 6 de maio de 2021 e 17 de outubro de 2021, com indicação de “Gravidez de risco clínico” – cfr. Doc. 2 que ora se junta e dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

27.º

No dia seguinte, 7 de maio de 2021, a Trabalhadora comunicou por email ao Empregador esta mesma situação, acompanhada do supra referido Certificado de Incapacidade para o Trabalho – Cfr. Doc. 1 já junto.

28.º

A partir da referida comunicação, passou a ser aplicável à trabalhadora o regime da Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, previsto no artigo 37.º do CT.

29.º

Ou seja, a partir daquela data, deixou de ser exigível à trabalhadora a prestação de trabalho – de qualquer trabalho! – pelo que é absolutamente descabida a alegação de que aquela violou o dever de prestar o seu trabalho com zelo e diligência.

30.º

Aliás, tal imputação tem a si associado o facto de o empregador pretender que a trabalhadora prestasse trabalho durante o período de licença em situação de risco clínico durante a gravidez o que, para além de constituir uma gravíssima violação dos seus direitos enquanto trabalhadora, se encontra tipificado como contra-ordenação muito grave, nos termos do n.º 3 do já referido artigo 37.º do CT.

31.º

Pese embora, como já se deixou referido, à Trabalhadora não pudesse ser exigida a prestação de qualquer tipo de trabalho após ter entrado em situação de licença, o facto é que a trabalhadora, mesmo durante esse período, não deixou de cumprir os deveres laterais, nomeadamente, de boa fé na execução de contrato de trabalho que a vincula ao empregador.

Senão vejamos:

32.º

Da troca de emails mantida entre a Trabalhadora e o Empregador, junta como Doc. 1, resulta evidente o seguinte:

- a) A trabalhadora comunicou ao Empregador a situação de impedimento para o trabalho decorrente da gravidez de risco clínico, tal como atestada pelo certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho junto ao email de 7 de maio de 2021; No referido email a trabalhadora informou ainda o empregador que na semana se deslocaria ao escritório;*
- b) No dia 10 de maio a trabalhadora reiterou que no dia seguinte (terça-feira) ou na quarta-feira se deslocaria ao escritório;*
- c) O empregador limitou-se a responder no dia 11 de maio de 2021, que nesse dia (terça-feira) não estaria no escritório por, alegadamente, ter “reunião na Ordem”, não tendo manifestado qualquer necessidade específica de passagem de informação ou follow up de assuntos que a trabalhadora tivesse em mãos;*
- d) No dia 11 de maio de 2021 a trabalhadora remeteu um email de follow up ao seu empregador em que o informou que nessa mesma data se tinha deslocado ao escritório, que havia colocado as suas colegas ao corrente dos assuntos que acompanhava e transmitido informação específica relativa a diversos assuntos, em concreto “...”, “...”, “...”, “IRS 2020”, “...”;*
- e) Ao email de 11 de maio de 2021, o Empregador limitou-se a responder, por email de 12 de maio: “Muito obrigado pela sua atenção”.*

33.º

Do que fica evidenciado que não somente o alegado na Nota de Culpa quanto à suposta “quebra imediata da prestação de trabalho” que terá “causado graves prejuízos ao Empregador” é falso;

34.º

Mas também que o empregador não manifestou qualquer necessidade específica de receber qualquer informação sobre qualquer assunto, tendo pelo contrário, manifestado o seu agradecimento pela atenção dispensada pela trabalhadora (vide email de 12 de maio de 2021).

35.º

Do que resulta manifesto que a totalmente infundada imputação de uma infração disciplinar à Trabalhadora relativamente a esta matéria pelo Empregador tem apenas um fito: causar danos à Trabalhadora, especificamente perturbá-la num momento particularmente frágil, isto é, em vésperas de nascimento do seu filho e no decurso de uma gravidez de risco.

Acresce ainda que,

II.1. B) Da alegada violação do dever de guardar lealdade ao empregador

36.º

Vem ainda a Trabalhadora acusada da violação do dever de lealdade ao Empregador, alegadamente por ter “publicitado a prestação de serviços em local diferente do seu local de trabalho e com um número de telefone próprio, sem qualquer indicação de ter suspenso a sua atividade profissional”.

37.º

Desde pelo menos o ano de 2014 que o Empregador tem conhecimento que a Trabalhadora, para além da atividade profissional que desenvolve ao abrigo do contrato de trabalho com aquele celebrado – empregada forense de agente de execução – desenvolve igualmente, na qualidade de trabalhadora independente, a atividade de Solicitadora.

Na realidade,

38.º

*À data da celebração do contrato de trabalho (30 de novembro de 2012) a Trabalhadora era licenciada em
....*

39.º

Já durante a execução do contrato de trabalho, sob conhecimento, incentivo e apoio ao Empregador, a Trabalhadora realizou o estágio na Ordem ... (“...”).

40.º

Concluído o referido estágio, e também como conhecimento do Empregador, a Trabalhadora inscreveu-se na ... como ..., tendo inscrição activa na referida Ordem Profissional desde 5 de Dezembro de 2014 com a Cédula profissional n.º (...) (cfr. Doc. 3 que ora se junta e dá por integralmente reproduzido).

41.º

De acordo com os dados disponíveis e públicos no site da ..., a morada principal da ... é R., com o email (...) e o contacto telefónico (...).

42.º

Tudo informações públicas e que, para além do mais, das quais o Empregador tinha perfeito conhecimento.

43.º

O empregador, pese embora desde 2014 tivesse conhecimento que a Trabalhadora desenvolvia a atividade de ..., e que, esta em termos abstractos, poderia ser concorrente à sua própria atividade, sempre aceitou que tal sucedesse, nunca tendo manifestado qualquer obstáculo ou sequer incómodo relativamente ao desenvolvimento de tal atividade pela trabalhadora.

44.º

Aliás, pasme-se, por diversas vezes a Trabalhadora, com conhecimento, aceitação e partilha de honorários com o Empregador, prestou serviços de ... a clientes que ou eram do empregador ou por este lhe eram indicados.

45.º

Neste contexto, salienta-se que desde 2014 ao dia 7 de maio de 2021 a trabalhadora emitiu 52 (cinquenta e dois) recibos verdes na qualidade de ... por serviços prestados ao Empregador, tudo nos termos acima referidos, isto é, com conhecimento do Empregador relativamente à forma como era desenvolvida a sua atividade de ..., máxime, no que respeita ao seu domicílio profissional e demais dados de contacto (endereço de email e contacto telefónico).

46.º

Exemplificativo da forma clara, franca e sem qualquer oposição por banda do empregador relativamente à forma como a Trabalhadora desenvolvia a sua atividade de ... é o email remetido pela trabalhadora ao Empregador, datado de 5 de fevereiro de 2021 (que ora se junta como doc. 4 e dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais) em que aquela o informa de ter participado num webinar ao tema “Apoiar rendas” e ao qual o Empregador responde: “Ok. Se aparecer algum cliente, reencaminho para si.”

47.º

De todo o exposto resulta que, não apenas a Trabalhadora nunca omitiu ao Empregador que desenvolvia atividade como ..., a qual era potencialmente concorrente da atividade desenvolvida pelo Empregador,

como aquele nunca se opôs a que tal sucedesse e isto não obstante o vertido no n.º 1 da Cláusula sexta do contrato de trabalho entre eles celebrado.

48.º

E, ao contrário do que se pretende fazer crer na Nota de Culpa, a existência de um site na internet onde a trabalhadora divulga a sua atividade como ..., não traduz qualquer novidade para o Empregador que, como já acima se afirmou, conhecia que tal atividade era desenvolvida pela Trabalhadora, tal como descrito no referido site, desde 2014.

49.º

Revela, porém, o Empregador aparente preocupação – e considera integradora da infração disciplinar – o facto de no referido site não ser feita qualquer referência a suspensão da atividade por banda da Trabalhadora.

50.º

Pese embora não exista de um ponto de vista deontológico, ou sequer contratual, nenhum dever da Trabalhadora suspender a atividade de ..., durante a situação de risco clínico durante a gravidez, o facto é que a trabalhadora, também neste âmbito não realizou qualquer actividade relevante, conforme resulta do print screen da página de internet das finanças com indicação dos recibos emitidos desde 7 de maio de 2021 que ora se junta como Doc. 5.

Ora,

51.º

Tendo o empregador perfeito conhecimento, reitera-se, desde o ano de 2014, da forma como a Trabalhadora exercia a atividade de ..., nunca se tendo oposto a tal e, pelo contrário, tendo participado em tal atividade, nomeadamente através da partilha de clientes, carece em absoluto de fundamento legítimo a imputação, em sede de Nota de Culpa, de violação do dever de lealdade.

52.º

Em conclusão, não se verifica qualquer comportamento por banda da Trabalhadora que permita justificar a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, ou qualquer outra.

Acresce ainda que,

III – Do Assédio

53.º

A patente inexistência de qualquer violação dos deveres por banda da trabalhadora passível de estribar o exercício do poder disciplinar, torna claro que com a Nota de Culpa a que ora se responde o Empregador

não tem outra intenção que não seja a de perturbar a Trabalhadora que se encontra, in casu, em situação particularmente frágil.

De facto,

54.º

Como é do perfeito conhecimento do Empregador, no ano de 2020, a trabalhadora sofreu um aborto espontâneo, o que abalou profundamente física e psicologicamente.

55.º

Voltou a engravidar e viu-se perante uma situação de gravidez de risco que levou o seu médico a determinar a incapacidade temporária para o trabalho.

56.º

É neste contexto e em vésperas do nascimento do seu filho que a Trabalhadora é notificada de uma inqualificável Nota de Culpa que, como acima amplamente se deixou exposto, é em absoluto falha de fundamento.

Ora,

57.º

A falta de fundamento das imputações feitas à trabalhadora na Nota de Culpa não pode deixar de ser do conhecimento do Empregador, que teve assim intenção de prejudicar a Trabalhadora, sendo consequentemente responsável pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que lhe provocou e está a provocar.

58.º

Estatui o artigo 29.º, n.º 2 do CT, sob a epígrafe “Assédio” que é proibida a prática de assédio, acrescentando o n.º 2 do mesmo artigo que se entende por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

59.º

A prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave (vide artigo 29.º, n.º 5 do CT), para além de conferir à vítima direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

60.º

Por outro lado, ao pretender que a Trabalhadora prestasse actividade durante o período em que se encontra em licença em situação de risco clínico durante a gravidez o Empregador incorreu contra-ordenação prevista e punida nos termos do artigo 37.º n.º 3 do CT.

61.º

Em face do exposto, e uma vez que o procedimento disciplinar movido contra a trabalhadora é, por todos os motivos acima expostos, ilegal e ilegítimo e também porque no seu âmbito estão a ser violados os mais elementares direitos da trabalhadora, deixa-se aqui expresso que a não ser que o presente procedimento disciplinar seja imediatamente arquivado sem aplicação de qualquer sanção disciplinar, à trabalhadora não restará outra alternativa senão apresentar a competente denúncia junto da Autoridade para as Condições do Trabalho assim como reclamar juridicamente a competente indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

Junta: Procuração forense e 5 (cinco) documentos.

1.4. Do processo constam os seguintes documentos:

- Auto de nomeação de Instrutor do Processo disciplinar;
- Cópia do Contrato de trabalho a termo certo;
- Cópia de contrato de cessação da Posição contratual no Contrato de trabalho datado de 30.05.2014;
- Cópia de contrato de cessação da Posição contratual no Contrato de trabalho datado de 30.05.2015;
- Cópia de documento intitulado “comprovativo da comunicação de Admissão de Trabalhadores”
- Cópia de Cartão de “Empregado Forense de Agente de Execução”
- Cópia de email datado de 07.05.2021;
- Cópia de “Certificado de incapacidade temporária para o trabalho;
- Printscreens de páginas de internet, designadamente da página da ..., da plataforma “Linkdin”, da plataforma “Facebok”;
- Auto de diligência de consulta do processo em 06.10.2021;
- Cópia de troca de emails datados de 7.05.2021, 10.05.2021, 11.05.2021 e 12.05.2021;
- Cópia de troca de emails datados de 05.02.2021 e 08.02.2021;
- Printscreen de página de internet das finanças com indicação dos recibos verdes emitidos desde 07.05.2021 a 27.09.2021;
- Cópia de Procuração Forense;
- Cópia de documento intitulado “Decisão Tomada no âmbito do Processo Disciplinar instaurado por C. a R.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do no n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: “Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo 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 (...).”

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

2.4. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do

sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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

2.6. 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.

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

2.8. 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 de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental. Afirma aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, presumindo-se feito sem justa causa, o despedimento por facto imputável de trabalhador/a que se encontre numa das situações referidas.

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

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos 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 caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.13. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): *“O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

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

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à

interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

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

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

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

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

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

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

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

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assumia gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a

impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

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

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

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

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

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

2.16. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa a trabalhadora é acusada, dos seguintes comportamentos que, na ótica do empregador, constituem infrações disciplinares, passíveis de despedimento por justa causa:

- No dia 07.05.2021, a trabalhadora enviou um email ao empregador comunicando-lhe que após uma consulta médica, a sua gravidez tinha sido considerada de risco e por esse motivo apresentou certificado de incapacidade temporária para o trabalho, tendo a quebra de prestação de trabalho por parte da trabalhadora ocorrido de imediato, sem que houvesse uma deslocação da trabalhadora ao seu local de trabalho para combinar a passagem de assuntos e processos, o que causou graves prejuízos ao empregador. Ao deixar o seu local de trabalho mediante o envio de um email, a trabalhadora não agiu com zelo e diligência, conforme determina a alínea c) do n.º 1 do artigo 128.º do CT;

- Acresce que o empregador teve conhecimento de que a trabalhadora publicita em vários sites a sua atividade profissional de ..., referenciando contactos não coincidentes com os do empregador, nomeadamente morada diferente do seu local de trabalho e com um número de telemóvel próprio, sem qualquer indicação de ter suspenso a sua atividade, o que viola o dever de “guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios” – Cfr. alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT;

2.17. No entendimento da entidade empregadora, existem motivos para a instauração do presente processo disciplinar, por quebra dos deveres da trabalhadora com vista ao seu despedimento por justa causa.

2.18. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.19. Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, bem como os factos aduzidos pela trabalhadora em resposta à nota de culpa, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexo causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.20. Com efeito, afigura-se-nos que no escopo do presente procedimento disciplinar se encontra a interrupção imediata da prestação de trabalho por parte da trabalhadora após lhe ter sido atribuída pela entidade competente a incapacidade temporária para o trabalho em virtude de uma situação de risco clínico durante a gravidez. Assim, o presente procedimento disciplinar está diretamente relacionado com o exercício do direito à Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, previsto no artigo 37.º do Código do Trabalho.

2.21. Ora, sem prejuízo de se entender, quanto a esta matéria, que o direito a exercer o poder disciplinar terá caducado, conforme é alegado pelos ilustres mandatários da trabalhadora nos pontos 12 a 19 da resposta à nota de culpa, a verdade é que tendo o médico responsável emitido certificado de incapacidade temporária para o trabalho no dia 06.05.2021, a trabalhadora deu conhecimento de tal facto ao empregador no dia seguinte, pelo que se afigura que o comportamento da trabalhadora não é suscetível de conformar a violação de qualquer dever, mormente o dever de zelo e diligência.

2.22. Em rigor, o dever de zelo e diligência está directamente relacionado e é parte integrante do dever principal da prestação da atividade profissional, pelo que, encontrando-se a trabalhadora dispensada de prestar trabalho desde o dia 06.05.2021, em razão do usufruto da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, também fica dispensada de prestar essa atividade com zelo e diligência. Nesta senda, afigura-se-nos que não poderá a trabalhadora ser sancionada pelo incumprimento de um dever do qual se encontra dispensada de cumprir, em virtude da dispensa da prestação de trabalho.

2.23. Acresce que ao contrário do que é alegado pela empregadora, fica demonstrado através do email datado de 11.05.2021, junto em anexo à resposta à nota de culpa e que se dá por integralmente reproduzido, que a trabalhadora fez uma passagem dos assuntos e processos, pelo que falece o argumento de que não o terá feito.

2.24. Nesta senda, acaso todo o exposto não fosse suficiente, refere-se ainda, que também não ficam demonstrados os alegados prejuízos para a entidade empregadora, uma vez que apenas foram alegados, sem qualquer concretização.

2.25. Quanto à alegada violação do dever de guardar lealdade ao empregador, também aqui, o empregador apenas o invoca sem qualquer concretização. Neste sentido, somos de entender que nesta matéria a nota de culpa não se encontra devidamente circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora – Cfr. n.º 1 do artigo 353.º do CT, nomeadamente de que forma a prestação de serviços em local diferente do seu local de trabalho e com um número de telefone próprio, acarreta a violação de tal dever.

2.26. Assim, da análise à nota de culpa, afigura-se que a entidade empregadora não estruturou a nota de culpa particularizando o modo, o tempo e o lugar dos comportamentos que são imputados à trabalhadora, uma vez que a mesma apenas foi acusada de divulgar a prestação de serviços fora do seu local de trabalho, desconhecendo-se se esses serviços, na prática são concorrentes com os serviços prestados pelo empregador e se, ainda assim, o prejudicam.

2.27. Acresce que fica demonstrado ao longo do processo que era do conhecimento do empregador que a trabalhadora exercia atividade de ... desde 2014, sem que alguma vez se tenha colocado a hipótese de a trabalhadora estar com essa atividade, a violar o dever de guardar lealdade ao empregador e por conseguinte a prejudicar o empregador.

2.27. De facto, é no mínimo estranho que só agora, quando foi atribuída uma licença em situação de risco clínico à trabalhadora, o empregador venha invocar a violação do dever de lealdade.

2.28. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, apesar de o empregador o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro organizativo da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador, os seus companheiros e os utentes, 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 351.º do Código do Trabalho.

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

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.