

PARECER N.º 986/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 33/2023, de 03 de abril.

Processo n.º 4800 – DG/2023

I – OBJETO

1.1. Em 29.09.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., auxiliar no

1.2. Em 12.05.2023, a entidade empregadora junta ao processo a nota de culpa, acompanhada do registo comprovativo de envio, registo ..., rececionada em 15.09.2023, que se reproduz:

“(...)

-NOTA DE CULPA-

O ..., em procedimento disciplinar que move contra a sua trabalhadora ..., adiante designada por arguida ou trabalhadora - arguida, vem deduzir a presente nota de culpa, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

I) DOS FACTOS:

- 1. O presente processo disciplinar foi mandado instaurar no dia 14 de Abril de 2023, pela Direção do ..., com sede no ..., no lugar ..., contra a trabalhadora ao seu serviço, ..., residente na ..., no ..., ... em ..., na sequência da participação da*
- 2. Por contrato de trabalho a termo certo celebrado para o período compreendido entre 17 de Janeiro de 2023 e 31 de Outubro de 2023, a arguida ... foi admitida ao serviço do ..., com a categoria profissional de*
- 3. À relação de trabalho em causa aplica-se o Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como o Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ... e a ..., publicado no ..., n.º ...,*
- 4. A arguida presta o seu trabalho em regime de turnos rotativos - das 8h às 16h (turno da manhã), das 16h às 00.00h (turno da tarde) e/ou das 00.00h às 08.00h (turno da noite) - de acordo com as escalas de serviço efectuadas mensalmente, operando-se a mudança de cada turno após o dia de descanso semanal das trabalhadoras.*

5. *Com base na participação inicial, nos depoimentos das testemunhas e nas demais diligências probatórias efectuadas, elabora-se a presente nota de culpa, nos termos e para os efeitos do artigo 353.º do Código do Trabalho, imputando-se à trabalhadora - arguida ... os seguintes comportamentos:*
6. *No dia 14 de Abril de 2023, a arguida encontrava-se escalada para o turno da tarde - das 16h às 00.00h - tendo entrado ao serviço às 16.00h.*
7. *Para aquele mesmo turno, daquele mesmo dia, encontrava-se também escalada a trabalhadora ..., adiante abreviadamente designada por ..., que também entrou ao serviço às 16.00h.*
8. *Por volta das 21.10h/21.15h daquele dia, a arguida envolveu-se numa violenta discussão com o utente do ..., o Senhor ..., adiante abreviadamente designado por ..., por causa do volume de som da televisão do quarto deste utente.*
9. *Alertada pelos gritos da arguida, e pelo barulho de coisas a cair, a trabalhadora ... dirigiu-se à zona dos quartos junto ao salão, zona da qual lhe parecia vir o barulho daquela discussão, tendo visto a arguida a chorar e a sair do quarto do Senhor*
10. *A arguida apresentava arranhões profundos no antebraço direito e no pulso, assim como sinais de hematoma no braço esquerdo, tendo afirmado que o Senhor ... lhe havia batido, que lhe tinha dado um "tapa na cara" e que a teria chamado de "filha da puta", tendo afirmado que iria chamar a*
11. *A arguida sentou-se num cadeirão, aproximadamente a 5 (cinco) metros da porta do quarto do Senhor ..., enquanto a trabalhadora ... entrou no quarto do utente em causa a fim de tentar perceber o que se havia passado e como o mesmo se encontrava.*
12. *Ao entrar no quarto, a trabalhadora ... encontrou o Senhor ... nervoso, a respirar de forma ofegante, segurando numa das mãos um pedaço de pau preto, com cerca de 1 metro e meio de comprimento, mais tendo constatado que o mesmo tinha o lado esquerdo da face inchado. Os óculos estavam caídos no chão, e o relógio, com a bracelete partida, estava em cima de uma mesa.*
13. *Depois de o convencer a sentar-se, o Senhor ... disse "...: Ela bateu-me! E não a chamei de filha de puta."*
14. *Nesse exacto momento, a arguida entrou novamente no quarto, e exaltada e em direção ao Senhor ... disse-lhe: "Chamou sim, velho nojento! Você me chamou de filha da puta! Eu não sou filha da puta, a minha mãe é trabalhadora! Filho da puta é você."*
15. *O Senhor ... levantou-se de imediato, e com o pau na mão dirigiu-se à arguida.*
16. *Acto continuo, a trabalhadora ... levantou-se e pôs-se no meio dos dois, a fim de evitar que os mesmos se agredissem, o que, contudo, não conseguiu evitar*
17. *A arguida continuou a dirigir ao Senhor ... palavras como "velho nojento", "filho da puta é você", assim como esbracejava para o tentar atingir fisicamente, o que ia conseguindo.*
18. *Por seu turno, o Senhor ... tentava também atingir a arguida com o pau que tinha na mão, o que também foi conseguindo.*

19. *Por estar no meio dos dois, ora a tentar segurar um, ora a tentar segurar outro, a trabalhadora ... acabou por ser atingida fisicamente num braço, momento em que foi também empurrada pela arguida contra um armário.*
20. *Nesse momento, aproveitando o facto de a trabalhadora ... já não estar no meio dos dois, a arguida conseguiu aproximar-se do Senhor ..., e depois de lhe tirar o pau da mão, agrediu-o por diversas vezes, de forma totalmente descontrolada, socando-o nas costas, Nessa altura, já sem qualquer reacção, o mesmo, a fim de se proteger, limitou-se a encolher-se enquanto a arguida o socava nas costas.*
21. *Por estar magoada, e por não se sentir capaz de os separar, a trabalhadora ... telefonou para a ..., ..., relatando o sucedido e pedindo ajuda, momento em que a arguida deixou de bater no Senhor ..., continuando, contudo, a gritar e a chamar-lhe os nomes que já havia chamador e afirmando que ia chamar a ... saiu do quarto.*
22. *A pedido da ..., foi pedida assistência médica para o utente, tendo o mesmo sido levado pelos Bombeiros para o Hospital, onde foi assistido.*
23. *Também a ... esteve no local, a fim de tomar conta da ocorrência, tendo ouvido todos os intervenientes.*
24. *Por decisão proferida no dia 14 de Abril de 2023, a arguida foi suspensa preventivamente das suas funções, conforme comunicação que, na mesma data, lhe foi enviada, através de e-mail e correjo registado com aviso de recepção.*
25. *No dia 27 de Abril de 2023, a arguida informou a entidade patronal de que se encontra grávida, tendo entregue um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por gravidez de risco, para o período compreendido entre 27 de Abril de 2023 e 17 de Janeiro de 2024.*
26. *Desde que o ... iniciou funções, foi a primeira vez que uma trabalhadora se envolveu em agressões com um utente.*
27. *A arguida tinha obrigação de saber que as funções para as quais foi contratada exigem um elevado grau de responsabilidade, de cuidado e de paciência com os utentes, pessoas particularmente vulneráveis, seja em razão da idade, seja por motivos de saúde.*
28. *Por serem pessoas particularmente vulneráveis, a escolha de uma instituição para os acolher, dependerá da confiança que a mesma mereça por parte dos utentes e dos seus familiares, sendo inquestionável que, com o seu comportamento, a arguida pôs em causa a própria imagem do ... perante os seus utentes, respectivos familiares e demais trabalhadores.*
29. *Com o seu comportamento a trabalhadora violou grosseiramente os deveres de zelo e diligência que devem pautar o exercício das suas funções, bem como os deveres de tratar com urbanidade e probidade os utentes da instituição, tendo atingido a integridade física, moral e emocional de um utente da instituição, com 85 (oitenta e cinco) anos de idade, tendo ainda assustado os demais utentes que ouviram o sucedido, revelando não ter qualquer perfil para o exercício das funções em causa.*
30. *É certo que os utentes de instituições desta natureza podem, por vezes, ter comportamentos instáveis, por vezes até mesmo agressivos com os seus cuidadores e com os demais trabalhadores/colaboradores da instituição, não só verbalmente, mas também fisicamente.*

31. Contudo, o que se espera de qualquer trabalhador/colaborador de instituições desta natureza, é que saibam lidar com a instabilidade e vulnerabilidade destes utentes, e que, não deixando de se proteger de eventuais agressões, adoptem comportamentos que visem a estabilização do utente e não o contrário.

II) INSERÇÃO NORMATIVA DOS FACTOS:

Os comportamentos acima descritos consubstanciam, por parte da trabalhadora-arguida, uma ofensa grave aos deveres a que - de acordo com as alíneas a) e c) do art. 128.º do Código de Trabalho, e alínea b) do n.º 1 da cláusula 11.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ... e a ..., publicado no ... - estava obrigada, designadamente:

- O dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

- O dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;

sendo certo que o seu comportamento poderá ainda indiciar a prática de um crime de ofensas à integridade física contra pessoa particularmente indefesa.

A arguida agiu livre, voluntária e conscientemente, bem sabendo que com a sua conduta violava todos os supra indicados deveres.

O comportamento culposo da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre a mesma e o ..., pelo que constitui justa causa de despedimento nos termos do disposto n.º 1 do art. 351.º do Código de Trabalho, sanção disciplinar que a entidade empregadora pretende aplicar.

Nos termos previstos no artigo 353.º do Código de Trabalho, deverá ser enviada à trabalhadora uma cópia da presente nota de culpa, com a indicação expressa que é intenção da entidade empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa.

Mais deverá a trabalhadora ser informada de que, nos termos do disposto no art. 355.º do mesmo diploma legal, dispõe do prazo de 10 (dez) dias úteis para querendo, consultar o processo disciplinar elou responder à presente nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrarem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

PROVA: A constante dos autos.

..., 11 de Maio de 2023

(...)"

1.3. Em 29.05.2023, a trabalhadora apresentou a sua defesa à nota de culpa, rececionada em 15/09/2023, cujo teor se reproduz infra:

"(...)

RESPOSTA À NOTA DE CULPA

Vem a arguida ..., apresentar **RESPOSTA À NOTA DE CULPA**, no âmbito de processo disciplinar instaurado pelo ..., o que faz com os seguintes fundamentos:

1.º

A Arguida vem acusada, em suma, de no dia 14 de Abril de 2023, não ter cumprido com o dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição e o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, constituindo tal comportamento justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.º

Importa desde já referir que os factos ocorreram no dia 12 de Abril de 2023 e não a 14 de Abril conforme vem referido na nota de culpa.

3.º

Ademais, a Arguida não praticou os factos de que vem acusada.

4.º

Muito pelo contrário, a vítima de agressão e injúrias foi apenas e tão só a ora Arguida e não qualquer outro.

5.º

A Arguida não se envolveu em qualquer discussão violenta com o utente ... do ... por causa do volume do som da televisão do quarto desse utente.

6.º

A ora Arguida apenas se deslocou ao quarto do ... a fim de solicitar o mesmo a baixar o som da televisão porquanto a mesma estava excessivamente alta e os demais utentes já se encontravam todos a descansar.

7.º

Ao que o mesmo perentoriamente respondeu que o não fazia.

8.º

A ora Arguida não teve outra hipótese que não ir ele baixar o som da televisão porquanto não estava a deixar descansar os outros utentes do Lar.

9.º

Em ato contínuo ao tê-lo feito, o utente, de seu nome ..., começou a empurrar a arguida contra a parede proferindo as seguintes expressões: "Sua filha da puta", "sua estúpida", "puta", "tu estás aqui para fazer o que eu mandar".

10.º

De seguida agarra em um pau que tinha no quarto e começa a desferir golpes agredindo-a no braço esquerdo, provocando diversos hematomas, arranhões e dores, bem assim como a pontapeava em ambas as pernas.

11.º

Chegando mesmo a dar-lhe uma estalada na face.

12.º

A ora arguida gritava por socorro, mas a sua colega ... não apareceu no imediato

13.º

Assim, e porque ninguém apareceu ao seu auxílio enquanto se encontrava a ser agredida, a Arguida apenas teve de se libertar de tais agressões e apenas o conseguiu empurrando/afastando o utente para cima da sua cama.

14.º

Nunca a Arguida agrediu o

15.º

Nunca a arguida faria tal coisa.

16.º

Aliás, foi porque teve de afastar/empurrar o utente para cima da cama para se conseguir libertar e sair do quarto do utente, que a própria Arguida ligou para a ... para se deslocar ao local, tendo sido lavrado o auto de ocorrência com o número 150/23/AO.

17.º

A versão apresentar pela sua Colega ... muito a surpreende, porque repleta de falsidades e mentiras.

18.º

Não percebe a ora Arguida o porquê de o fazer.

19.º

O ... não tinha a face do lado esquerdo inchada, nem estavam quaisquer óculos caídos no chão, nem qualquer bracelete do relógio partida e caída no chão.

20.º

Aliás, os bombeiros que compareceram no local bem o podem confirmar, bem assim como os agentes de autoridade que se deslocaram ao Lar.

21.º

É falso que tenha agredido o utente.

22.º

É falso que tenha dito: "Filho da puta é você".

23.º

Se a ora Arguida não admite que lhe chamem de filha da puta, também não o vai chamar.

24.º

E revoltante para a ora arguida estar a ler do que vem acusada.

25.º

É surreal.

26.º

Se efetivamente a arguida tivesse agredido o utente socando-o nas costas, o mesmo ficaria com marcas de agressões e encontrava-se lesionado aquando da chegada dos bombeiros.

27.º

O que não aconteceu.

28.º

A Arguida assistiu a tudo.

29.º

O utente saiu pelo seu próprio pé, sem quaisquer lesões, e deslocou-se ao hospital para ser observado.

30.º

Mas não por ter sido agredido, não pode ter sido.

31.º

A ora Arguida no dia dos factos já sabia que se encontrava grávida, sendo a sua gravidez de risco, também por este facto era impensável que a ora Arguida agredisse o utente do lar.

32.º

Muito menos da forma violenta de que vem acusada.

33.º

Aliás, a própria Dra. ..., ... do ..., enviou mensagem para o grupo de Whatsapp das trabalhadoras de tal Lar, incluindo a ora Arguida, informando que: "13.04 ontem o ... foi mt agressivo. Foi a urgência de psiquiatra, tem alta hoje com medicação alterada. Vem as 12h30 tomou ½ quetianina 300 as 13h30"

- Doc.1-

34.º

A Arguida ainda pode tentar compreender que queriam despedi-la porque é mais fácil afastar uma funcionária do que tomarem as devidas medidas para que situações como estas deixem de acontecer.

35.º

Sim porque não é a primeira vez que tal utente é agressivo, quer a nível físico quer a nível de linguagem, para com outras funcionárias.

36.º

Mas nunca o podem fazer denegrindo a imagem da Arguida como se encontram a fazer.

37.º

Nem nunca uma funcionária pode vir a inventar/fantasiar agressões que não existiram, sem achar que tais condutas não terão as suas consequências.

38.º

Aliás, depois de ter sido agredido pelo ... e de ter gritado por auxílio, a ora Arguida quando se conseguiu libertar, entrou no quarto da utente, de seu nome ..., que se encontra ao lado do quarto do

39.º

Tendo tal utente questionado o que se havia passado, que tinha ouvido a Arguida a gritar muito por socorro.

40.º

A Arguida sempre tratou bem os utentes.

41.º

Aliás a ora arguida é formada na área da saúde, já tem inclusive prestado serviço junto de um quartel de bombeiros.

42.º

Não pode a ora Arguida deixar de ser acusada injustamente da forma como está a ser.

43.º

O factualismo verificado no entender da Arguida não poderá levar à aplicação de nenhuma sanção disciplinar, porquanto a Arguida não violou os deveres de que vem acusada de violar.

44.º

O que aconteceu naquele dia 12 de Abril de 2023 foi uma funcionária de um lar ser violentamente agredida por um utente.

45.º

Tendo aliás tal utente já injuriado a ora Arguida no dia anterior precisamente quando a mesma se encontrava a transportar a ... na cadeira de rodas.

DA PROVA:

A - Da Prova Documental

- 1 documento ora junto.

- Se requer seja junto ao presente processo disciplinar a nota de alta do utente ... derivada do evento ocorrido no dia 12 de Abril de 2023 porquanto presume-se na posse do Lar;

Caso tal nota de alta não se encontre na posse do lar, desde já se requer, seja o utente notificado para juntar a mesma aos autos.

Caso o utente também não o faça, se requer, desde já, seja tal nota de alta solicitada ao Hospital onde o utente foi assistido, tendo o Lar legitimidade para tanto uma vez que se trata de um utente de tal lar.

- Se requer seja junto ao presente processo disciplinar o auto de ocorrência lavrado pelos Bombeiros ... da assistência levado a cabo pelos mesmos junto do ...no dia 12 de Abril de 2023 porquanto se presume esteja o mesmo na posse do Lar;

Caso tal não se verifique, desde já se requer sejam os bombeiros notificados para disponibilizar tal expediente ao Lar.

- Ademais, se requer seja junto ao presente processo disciplinar o auto de ocorrência nº ... lavrado pela ... no dia 12 de Abril de 2023, porquanto presume-se na posse do Lar;

Caso tal não se verifique, desde já se requer sejam as autoridades notificadas para disponibilizar tal expediente ao Lar porquanto essencial para a descoberta da verdade nos presentes autos.

B — Da Prova Testemunhal

1) ...; utente do

2) ..., que esteve no local, a notificar junto do Quartel de Bombeiros ... sito na ... :

3) ... , funcionária do

Junta: Procuração Forense e I (um) documento.

(...)"

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

- a) *Cópia da Ata n.º ... , em 13.04.2023 - fls.1 a 2;*
- b) *Cópia do Termo de Aceitação das funções de Instrutor do procedimento disciplinar;*
- c) *Cópia da comunicação da suspensão preventiva sem perda de retribuição à trabalhadora arguida, datada de 14.04.2023, de fls.4 a 5;*
- c) *Cópia de parte de Contrato de Trabalho de trabalhadora das Clausulas 8.ª à 11.ª;*
- d) *Registo de Ocorrência elaborado pela ... do empregador, ... , em 12.04.2023 – fls.26/38;*
- e) *Cópia do Termo de diligências probatórias a adotar;*
- f) *Cópia do termo de juntada, ao procedimento disciplinar, de email enviado ao empregador e do certificado de incapacidade para o trabalho por gravidez de risco clínico, remetidos pela trabalhadora arguida;*
- g) *Cópia do Auto de Declarações de ..., auxiliar de ação directa de III no empregador;*
- h) *Cópia do Auto de Declaração da Dr.ª ..., diretora de Serviços no empregador - fls.47/48;*
- i) *Cópia do Auto de Declarações de ..., residente no Lar;*
- j) *Cópia do Auto de Declarações de ..., ajudante de ação directa principal no empregador;*
- l) *Email à ... a solicitar copia do auto de ocorrência n.º ... referente a factos ocorridos na instituição para instrução do processo disciplinar;*
- m) *Cópia da nota de culpa à trabalhadora arguida datada de 11.05.2023 e constituída por 5 fls;*
- n) *Cópia da comunicação da nota de culpa à trabalhadora arguida, datada de 12.05.2023 e o registo de envio à trabalhadora arguida: *... *;*
- o) *Cópia do email remetido pela ... a comunicar que o Auto de Ocorrência registado sob o n.º 150/23/AO, foi remetido via email, para apreciação do Ex.mo(a) Sr(a). Procurador(a) da Secção de ... do Departamento de Investigação e Ação Penal da Procuradoria da República da Comarca de ... (Ministério Público), em 17-04-2023 pelas 12:00.*
- p) *Cópia do Termo de Juntada ao procedimento disciplinar da resposta à Nota de Culpa apresentada pela trabalhadora em 29.05.2023;*
- q) *Cópia da resposta à Nota de Culpa apresentada pela trabalhadora arguida, constituída por 8 fls., com menção de rececionada a 29.05.2023 – fls.65 a 72;*
- r) *Procuração da Trabalhadora arguida à Mandataria ... ;*
- s) *Decisão quanto às diligências probatórias requeridas pela trabalhadora arguida – fls. 75 a 76;*
- t) *Cópia da notificação à mandataria da trabalhadora arguida, da data para inquirição das testemunhas indicadas na Resposta à Nota de Culpa e o respetivo registo comprovativo de*

- envio em 06.07.2023, *...*, bem como a cópia do AR comprovativo da sua receção em 10.07.2023;*
- u) Cópia do email ao Comandante dos Bombeiros Voluntários de ..., em 06.07.2023 e 25.07.2023, a solicitar cópia do expediente emitido em sequencia da assistência prestada na instituição no dia 12.04.2023;*
 - v) Cópia do Auto de Declarações de ..., dos Bombeiros Voluntários de ... ;*
 - x) Cópia do Auto de Declarações de ..., colega de trabalho da trabalhadora visada;*
 - z) Termo de Juntada, de declaração subscrita pela filha da utente ..., a não autorizar o envolvimento da mãe, nomeadamente, a sua inquirição como testemunha;*
 - aa) Cópia de email a insistir Comandante dos Bombeiros Voluntários de ...;*
 - ab) Cópia do email remetido à mandatária da trabalhadora arguida;*
 - ac) Cópia do auto de diligências probatórias elaborado pelo instrutor a determinar a tomada de declarações do membro de direcção ...;*
 - ad) Cópia do Auto de Declarações de ..., membro de direcção do empregador;*
 - ae) Cópia do Termo de Juntada aos dias 23.08.2023 do Relatório de urgência e Nota de Alta emitido pelo Hospital de ...;*
 - af) Cópia do Auto de Diligências Probatórias elaborado pelo instrutor a determinar a tomada de declarações à Bombeira ..., por se afigurar pertinente para o apuramento da verdade dos factos, até pelo facto de existirem algumas divergências entre o depoimento do membro de direcção do empregador e o depoimento da Senhora Bombeira ...;*
 - ag) Cópia de notificação, para prestação de declarações enviada à Bombeira ... e comprovativo do envio através registo *...*;*
 - ah) Cópia da decisão de não realização de quaisquer outras diligências probatórias;*
 - ai) Cópia da notificação efetuada à Mandatária da trabalhadora arguida em 07.09.2023 enviado através registo *...* efetuado em 08.09.2023;*
 - aj) Email trocados entre mandatária da trabalhadora arguida e pelo instrutor do procedimento disciplinar.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de

abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo ¹ do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).*"

2.2. A Directiva 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 actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva 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 directa 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 adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.4. 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

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.5. 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 protecção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

2.6. 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.*

2.7. 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 objecto 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.

2.8. 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.

2.9. 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 ² (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.10. 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 ...): *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável ³ – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...) Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

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

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade 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 “objectiva” 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. ... in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)

² Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redação do seu antecessor referido no Acórdão citado.

³ O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 396.º, n.º 1.

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção 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 actuação 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 respectiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º ...) 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 ...): “Conforme jurisprudência unânime (crf., 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) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objectiva, 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 acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade 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 protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz ..., in Direito do Trabalho, 8ª 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 susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

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

2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- a) *Respeitar a tratar o empregador, superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem coma empresa, com urbanidade e probidade;*
- c) *Realizar o trabalho com zelo e diligência;*

Constando do n.º 2 do citado artigo: *o dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.*

E, ainda, de ter violado os deveres específicos, descritos nas clausulas 10.^a e 11.^o do contrato:

“DÉCIMA

ENTREAJUDA

1 - *A trabalhadora deve, de boa-fé, questionar tanto os seus superiores hierárquicos como as colegas do seu turno sobre todos os pormenores e duvidas que entenda importantes para o desempenho das suas tarefas com a melhor dedicação humana e profissionalismo.*

2 - *Deve ainda, informar a Direcção ou qualquer elemento da equipa técnica caso as suas solicitações não sejam bem-recebidas pelas colegas que estão obrigadas não só a informar e zelar pelo bom ambiente como ainda a usar de urbanidade no trato (boa educação).*

3 - *Ou seja, num verdadeiro espírito de solidariedade social as equipas e os seus membros devem, num ambiente de lealdade, entreatujadarem-se em tudo o que diga respeito ao interesse superior das pessoas idosas, destinatárias dos nossos serviços e suas famílias,*

DÉCIMA - PRIMEIRA

CONDUTA, URBANIDADE NO TRATO E BRIO PROFISSIONAL

a) *O asseio e a conduta dos colaboradores fazem parte da imagem da Instituição cujo principal objetivo é servir as pessoas idosas residentes ou utentes de outras valências peio que se espera da presente colaboradora a diligência e o brio profissional indispensáveis ao bom nome da instituição e ao desempenho das suas competências profissionais, por forma a cooperar para a melhoria da segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprindo além do mais, as regras e orientações sobre a higiene e saúde no trabalho, que decorram da Lei ou das regras específicas da Direcção.*

b) *Nos termos do art.º 128.º n.º 1, alínea a) e e) compete à Segunda Outorgante, respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, ou outras pessoas que se relacionam com a Instituição, com urbanidade e probidade, isto é, com educação, respeito e consideração pelo próximo.*

c) *Deve a Segunda Outorgante contribuir de forma empenhada e com qualidade afetiva em relação às pessoas idosas para o bom ambiente de qualquer turno, no sentido da melhor prestação de trabalho que garanta um ambiente sereno e acolhedor para cada uma das pessoas idosas acolhidas, e proporcionar-lhes bem-estar.”*

2.11.1. Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

“No dia 12 de Abril de 2023, a arguida encontrava-se escalada para o turno da tarde - das 16h às 00.00h - tendo entrado ao serviço às 16.00h. Para aquele mesmo turno, daquele mesmo dia, encontrava-se também escalada a trabalhadora ..., adiante abreviadamente designada por ..., que também entrou ao serviço às 16.00h.

Por volta das 21.10h/21.15h daquele dia, a arguida envolveu-se numa violenta discussão com o utente do ..., o Senhor ..., adiante abreviadamente designado por ..., por causa do volume de som da televisão do quarto deste utente.

Alertada pelos gritos da arguida, e pelo barulho de coisas a cair, a trabalhadora ... dirigiu-se à zona dos quartos junto ao salão, zona da qual lhe parecia vir o barulho daquela discussão, tendo visto a arguida a chorar e a sair do quarto do Senhor

A arguida apresentava arranhões profundos no antebraço direito e no pulso, assim como sinais de hematoma no braço esquerdo, tendo afirmado que o Senhor ... lhe havia batido, que lhe tinha dado um "tapa na cara" e que a teria chamado de "filha da puta", tendo afirmado que iria chamar a

A arguida sentou-se num cadeirão, aproximadamente a 5 (cinco) metros da porta do quarto do Senhor ..., enquanto a trabalhadora ... entrou no quarto do utente em causa a fim de tentar perceber o que se havia passado e como o mesmo se encontrava.

Ao entrar no quarto, a trabalhadora ... encontrou o Senhor ... nervoso, a respirar de forma ofegante, segurando numa das mãos um pedaço de pau preto, com cerca de 1 metro e meio de comprimento, mais tendo constatado que o mesmo tinha o lado esquerdo da face inchado. Os Óculos estavam caídos no chão, e o relógio, com a bracelete partida, estava em cima de uma mesa.

Depois de o convencer a sentar-se, o Senhor ... disse "...: Ela bateu-me! E não a chamei de filha de puta." Nesse exacto momento, a arguida entrou novamente no quarto, e exaltada e em direção ao Senhor ... disse-lhe: "Chamou sim, velho nojento! Você me chamou de filha da puta! Eu não sou filha da puta, a minha mãe é trabalhadora! Filho da puta é você."

O Senhor ... levantou-se de imediato, e com o pau na mão dirigiu-se à arguida.

A arguida continuou a dirigir ao Senhor ... palavras como "velho nojento", "filho da puta é você", assim como esbracejava para o tentar atingir fisicamente, o que ia conseguindo.

Por seu turno, o Senhor ... tentava também atingir a arguida com o pau que tinha na mão, o que também foi conseguindo.

Por estar no meio dos dois, ora a tentar segurar um, ora a tentar segurar outro, a trabalhadora ... acabou por ser atingida fisicamente num braço, momento em que foi também empurrada pela arguida contra um armário. Nesse momento, aproveitando o facto de a trabalhadora ... já não estar no meio dos dois, a arguida conseguiu aproximar-se do Senhor ..., e depois de lhe tirar o pau da mão, agrediu-o por diversas vezes, de forma totalmente descontrolada, socando-o nas costas. Nessa altura, já sem qualquer reação, o mesmo, a fim de se proteger, limitou-se a encolher-se enquanto a arguida o socava nas costas.

Por estar magoada, e por não se sentir capaz de os separar, a trabalhadora ... telefonou para a ..., ..., relatando o sucedido e pedindo ajuda, momento em que a arguida deixou de bater no Senhor ..., continuando, contudo, a gritar e a chamar-lhe os nomes que já havia chamador e afirmando que ia chamar a ... saiu do quarto.

A pedido da ..., foi pedida assistência médica para o utente, tendo o mesmo sido levado pelos Bombeiros para o Hospital, onde foi assistido.

Também a ... esteve no local, a fim de tomar conta da ocorrência, tendo ouvido todos os intervenientes.

Por decisão proferida no dia 14 de Abril de 2023, a arguida foi suspensa preventivamente das suas funções, conforme comunicação que, na mesma data, lhe foi enviada, através de e-mail e correio registado com aviso de recepção.

No dia 27 de Abril de 2023, a arguida informou a entidade patronal de que se encontra grávida, tendo entregue um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por gravidez de risco, para o período compreendido entre 27 de Abril de 2023 e 17 de Janeiro de 2024.

A arguida tinha obrigação de saber que as funções para as quais foi contratada exigem um elevado grau de responsabilidade, de cuidado e de paciência com os utentes, pessoas particularmente vulneráveis, seja em razão da idade, seja por motivos de saúde.

Por serem pessoas particularmente vulneráveis, a escolha de uma instituição para os acolher, dependerá da confiança que a mesma mereça por parte dos utentes e dos seus familiares, sendo inquestionável que, com o seu comportamento, a arguida pôs em causa a própria imagem do ... perante os seus utentes, respectivos familiares e demais trabalhadores

Com o seu comportamento a trabalhadora violou grosseiramente os deveres de zelo e diligência que devem pautar o exercício das suas funções, bem como os deveres de tratar com urbanidade e probidade os utentes da instituição, tendo atingido a integridade física, moral e emocional de um utente da instituição, com 85 (oitenta e cinco) anos de idade, tendo ainda assustado os demais utentes que ouviram o sucedido, revelando não ter qualquer perfil para o exercício das funções em causa.

É certo que os utentes de instituições desta natureza podem, por vezes, ter comportamentos instáveis, por vezes até mesmo agressivos com os seus cuidadores e com os demais trabalhadores/colaboradores da instituição, não só verbalmente, mas também fisicamente.

Contudo, o que se espera de qualquer trabalhador/colaborador de instituições desta natureza, é que saibam lidar com a instabilidade e vulnerabilidade destes utentes, e que, não deixando de se proteger de eventuais agressões, adotem comportamentos que visem a estabilização do utente e não o contrário.

A arguida agiu livre, voluntária e conscientemente, bem sabendo que com a sua conduta violava os deveres de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição e o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência; sendo certo que o seu comportamento poderá ainda indiciar a prática de um crime de ofensas à integridade física contra pessoa particularmente indefesa.

O comportamento culposo da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre a mesma e o ..., pelo que constitui justa causa de despedimento nos termos do disposto n.º 1 do art. 351.º do Código de Trabalho, sanção disciplinar que a entidade empregadora pretende aplicar.”

2.12. A trabalhadora arguida apresentou resposta à nota de culpa, tendo-se pronunciado no sentido que não praticou os factos de que vem acusada e requereu diligências probatórias.

“A trabalhadora afirma nunca ter agredido o ... nem nunca faria tal coisa e que a versão apresentada pela sua Colega ... muito a surpreende, por repleta de falsidades e mentiras. Alega ser vítima de agressão e injúrias e porque ninguém apareceu ao seu auxílio enquanto se encontrava a ser agredida, apenas teve de se libertar de tais agressões e apenas o conseguiu empurrando/afastando o utente para cima da sua cama e que este não tinha a face do lado esquerdo inchada.”

2.13. Analisado o processo disciplinar e, em particular a nota de culpa e a resposta da trabalhadora arguida, com especial ênfase nas declarações prestadas no âmbito das diligências probatórias efetuadas e no relatório de urgência emitido pelo Hospital, conclui-se que as acusações imputadas à trabalhadora arguida se afiguram comprovadas.

2.14. Como tal, e considerando todo o circunstancialismo descrito, que envolve agressão física a pessoa bastante idosa, em local onde, por obrigação legal e contratual, se assume o dever de cuidar e proteger a integridade física e psicológica dessa pessoa/utente, com ocorrência de lesões, constando do relatório de urgência hospitalar *“trauma da face”, “Hematoma malar esquerdo, desconforto à palpação, sem crepitação. Rubor do pavilhão auricular esquerdo”*, o juízo de censurabilidade que recai sobre a conduta da trabalhadora arguida, terá de ser elevado, bem como elevado é o grau de gravidade do seu comportamento, considerando, ainda, as declarações prestadas pela colega que se encontrava de serviço, afigurando-se ter ocorrido a violação dos deveres profissionais a que se encontrava obrigada, sendo, ainda, passível de integrar a prática do crime de ofensa à integridade física simples.

2.15. Comprovando-se, desta forma, estarmos perante uma situação que envolve a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

2.16. Sendo de concluir que a entidade empregadora ilidiu a presunção de que o despedimento da trabalhadora grávida é feito sem justa causa, nos termos do nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho, o que permite, de igual modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que entidade empregadora logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., promovido pelo empregador

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 24 DE OUTUBRO DE 2023.**