

PARECER N.º 471/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 1893-DL/2024

I – OBJETO

1.1. Em 01.04.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora lactante ..., com categoria profissional de ..., desempenhando funções de ..., 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. A trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, cujo teor se transcreve:

“(…)

...

NOTA DE CULPA

A ENTIDADE EMPREGADORA, ..., NO ÂMBITO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR QUE MOVE CONTRA SUA TRABALHADORA, ..., COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO, VEM, AO ABRIGO DO ARTIGO N.º 353.º N.º 1 DO CODIGO DO TRABALHO, DEDUZIR NOTA DE CULPA, NOS TERMOS E COM OS SEGUINTE FUNDAMENTOS :-----

1.º

A ENTIDADE EMPREGADORA, ..., SITO NA ... É UMA PESSOA COLECTIVA DE UTILIDADE PUBLICA ADMINISTRATIVA, SEM FINS LUCRATIVOS, DE IDEAL PATRIOTICO E DE CARACTER SOCIAL, DOTADA DE PLENA CAPACIDADE JURIDICA PARA A PROSECUÇÃO DOS SEUS OBJETIVOS.-----

2.º

EM 05 FEVEREIRO DE 2016 ADMITIU AO SERVÇO, MEDIANTE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, A ARGUIDA, ..., QUE SOB A SUA AUTORIDADE E DIREÇÃO, EXERCE AS FUNÇÕES DE PSICOLOGA CLÍNICA. -----

3.º

E QUE NO USO DAS COMPETÊNCIAS DELEGADAS PELA DIREÇÃO DA ..., DESDE A DATA ACIMA TRANSCRITA SE ENCONTRA SOB A SUPERVISAO TECNICA, ORIENTAÇÃO E COORDENAÇÃO DO ..., DR. ANTONIO CORREIA. -----

4.º

LABORANDO NA ALUDIDA INSTITUIÇÃO ..., DAS 09H30MN ÀS 13 HORAS E DAS 14HORAS ÀS 17H30MN. --

5.º

MEDIANTE UMA RETRIBUIÇÃO HORARIA DE NOVE EUROS, VINTE OITO CENTIMOS (9,28 EUROS) CALCULADA NOS TERMOS DO ARTIGO 271.º CODIGO DO TRABALHO, A QUE CORRESPONDE UMA RETRIBUIÇÃO MENSAL DE MIL TREZENTOS OITENTA CINCO EUROS, NOVENTA OITO CENTIMOS, (1385,98EUROS) SUJEITOS AOS LEGAIS DESCONTOS.-----

Contudo,

Sobre o trabalhador impende o dever jurídico de assiduidade (art.º 128, n.º 1 alínea b) do CT, salvo as exceções previstas ou concedidas na lei. A natureza jurídica das faltas ao trabalho oscila, portanto, quando se trate de uma falta justificada e o incumprimento contratual, quando a ausência seja injustificada. Assim, e em princípio, a ausência do trabalhador, durante o período normal de trabalho a que está obrigado e no local de trabalho, integra a noção de falta (art.º 248.º n.º 1, do CT). Significa que toda a ausência ao trabalho determina uma falta pelo período correspondente (art.º 248.º n.º 2 do CT).

Com efeito, se o trabalhador se apresentar com atraso injustificado não superior a 30mn, o empregador é obrigado a aceitar a sua prestação de trabalho, e o tempo de falta vai sendo somado, para efeitos de determinação de dias de faltas injustificadas.-----

Todavia, há situações em que o empregador, face à latitude da ausência, pode manifestar a perda de interesse contratual, com os inerentes efeitos de ausência injustificada ao trabalho, nomeadamente se o atraso for superior a 30mn, mas, não exceder os 60mn, o empregador tem o direito de recusar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho, o qual, será considerado como período de falta injustificada (art.º n.º 256.º n.º 4 al. b) CT. E se o atraso for superior a 60mn e para início do trabalho diário, o empregador pode recusar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho, havendo, portanto, um dia de falta **injustificada** (art.º 256.º n.º 4 al. a) CT. -----

NO ENTANTO REFERIR COMO PARTE INTEGRANTE DESTES PROCESSOS HOUVE NECESSIDADE PREVIA (PROCEDIMENTO PREVIO DE INQUERITO/AVERIGUAÇÕES) (art.º 352.º CT, A ACUSAÇÃO DE APURAR A TOTALIDADE DOS FACTOS E CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES INDICADORES DE GRAVE INFRAÇÃO DISCIPLINAR QUE JUSTIFIQUEM E CONSUBSTANCIEM COMO ELEMENTOS DE PROVA NECESSARIOS E SUFICIENTES A PERMITIR INTEGRAR A PRÁTICA DA VIOLAÇÃO DE DEVERES GERAIS OU ESPECIAIS INERENTES À FUNÇÃO QUE EXERCE(art.º 183.º da LTFP), conjugado com as alíneas a) b) c) e) h) n.º 1 e n.º 2 art.º 128.º CT, BEM COMO, alínea a) c) d) e) n.º 2 art.º 351 CT.-----

LOGO A ARGUIDA FACE AOS FACTOS QUE LHE FORAM IMPUTADOS EM TRÊS PARTICIPAÇÕES COM DATAS DISTINTAS E EM QUE A ENTIDADE EMPREGADORA TOMOU CONHECIMENTO MUITO RECENTEMENTE SENDO FORMADO POR CENTO SETENTA DUAS PÁGINAS (172), PUGNOU A ..., PELO

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM O PROPOSITO DE DESCREVER OS FACTOS SUSCEPTÍVEIS DE CONFIGURAR A PRÁTICA DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES E A SUA IMPUTAÇÃO AO TRABALHADOR(A), LOGO, RESULTAM PROVADOS E VALIDADOS OS FACTOS SEGUINTE: -----

6.º

QUE A ARGUIDA ..., TRABALHADORA DA ... ESTEVE AUSENTE DO SEU LOCAL DE TRABALHO NO PERÍODO DE TEMPO, DAS **09H30MN-10H30MN DIA 08 ABRIL DE 2019, E DAS 09H30MN-10H15MN DIA 17 ABRIL 2019, (PÁGINA 183), SEM A DEVIDA AUTORIZAÇÃO SUPERIOR, NÃO COMUNICANDO AO ABRIGO DO DISPOSTO NO ART.º 253.º CT QUANDO PREVISIVEL COM A ANTECEDENCIA MINIMA DE CINCO DIAS (5) OU QUANDO MESMO IMPREVISIVEL LOGO QUE POSSIVEL, NEM JUSTIFICANDO O MOTIVO DESSA AUSENCIA, AGINDO POR LIVRE, VOLUNTARIA E CONSCIENTE RESPONSABILIDADE. VIOLANDO COM A SUA CONDUTA O DEVER DE ASSIDUIDADE COM TODAS AS IMPLICAÇÕES DAÍ RESULTANTES (ART.º 256.º N.º 1) CT. EM QUE OS PARAMETROS DA ASSIDUIDADE SÃO O HORARIO DE TRABALHO (ART.º 212.º DO CT), E O LOCAL DE TRABALHO (ART.º 193.º CT).**-----

7.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., ESTEVE AUSENTE DO SEU LOCAL DE TRABALHO NO PERÍODO DE TEMPO **DAS 09H30MN-10H15MN DIAS 24 ABRIL DE 2019 E 29 ABRIL 2019, DAS 09H-10H15MN (PAGINA 183), SEM A DEVIDA AUTORIZAÇÃO SUPERIOR NÃO COMUNICANDO, AO ABRIGO DO ART.º 253.º CT QUANDO PREVISIVEL COM ANTECEDÊNCIA MINIMA DE CINCO DIAS(S) OU QUANDO MESMO IMPREVISIVEL LOGO QUE POSSIVEL, NEM JUSTIFICANDO O MOTIVO DA AUSENCIA, AGINDO POR LIVRE, VOLUNTARIA E CONSCIENTE RESPONSABILIDADE. VIOLANDO O DEVER DE ASSIDUIDADE COM TODAS AS IMPLICAÇÕES DAÍ RESULTANTES (ART.º 256.º N.º 1) CT**-----

8.º

QUE DE IGUAL MODO, A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., NO PERÍODO DE TEMPO **DAS 09H30MN-11HORAS, DO DIA OS JULHO DE 2019 (PAGINA 192), SE ENCONTROU AUSENTE AO SERVIÇO NO LOCAL DE TRABALHO, SEM A DEVIDA AUTORIZAÇÃO SUPERIOR NÃO COMUNICANDO, CONFORME ART.º 253.º CT (...), NEM JUSTIFICANDO O MOTIVO DA RESPECTIVA AUSENCIA, AGINDO POR LIVRE INICIATIVA E RESPONSABILIDADE, VIOLANDO O DEVER DE ASSIDUIDADE COM TODAS AS IMPLICAÇÕES DAÍ RESULTANTES (ART.º 256.º N.º 1) CT** -----

9.º

QUE A ARGUIDA ... TRABALHADORA DA ..., **DIA 30 ABRIL DE 2019, E NO PERÍODO DE TEMPO DAS 09H30MN-10H20MN (PAGINA 183), SE ENCONTROU AUSENTE AO SERVIÇO NO LOCAL DE TRABALHO, SEM A DEVIDA AUTORIZAÇÃO SUPERIOR NÃO COMUNICANDO, CONFORME ARTQ 253.º CT (...), NEM JUSTIFICANDO O MOTIVO DA AUSENCIA AGINDO POR LIVRE INICIATIVA E RESPONSABILIDADE, VIOLANDO O DEVER DE ASSIDUIDADE COM TODAS AS IMPLICAÇÕES DAÍ RESULTANTES (ART. 256.º N.º 1) CT.**-----

10.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., NO PERÍODO DE TEMPO **DAS 15H10MN-17H30MN DIA 24 MAIO DE 2019, (PÁGINA 185), ESTEVE AUSENTE DO SEU LOCAL DE TRABALHO, SEM DEVIDA AUTORIZAÇÃO SUPERIOR NÃO COMUNICANDO, CONFORME ART.º 253.º CT(...), NEM JUSTIFICANDO O**

MOTIVO DA AUSENCIA, AGINDO POR LIVRE E ESPONTÂNEA INICIATIVA E RESPONSABILIDADE, VIOLANDO O DEVER DE ASSIDUIDADE COM TODAS AS IMPLICAÇÕES DAI RESULTANTES (ART.º 256.º N.º 1) CT.-----

11.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA,, VOLTOU A ESTAR AUSENTE DO SEU LOCAL DE TRABALHO NO PERÍODO DE TEMPO, **09H30MN-17H30MN DIA 23 OUTUBRO DE 2019**, (PÁGINA 198), SEM AUTORIZAÇÃO SUPERIOR NÃO COMUNICANDO (...), NEM JUSTIFICANDO A SUA AUSENCIA, AGINDO POR LIVRE E ESPONTÂNEA VONTADE E RESPONSABILIDADE. VIOLANDO O DEVER DE ASSIDUIDADE COM TODAS AS IMPLICAÇÕES QUE DAI POSSAM ADVIR (ART.º 256.º N.º 1) CT-----

12.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., NO PERÍODO DAS **10H-13HORAS DIA 05 MAIO DE 2022** (PÁGINA 232), NAO COMPARECEU AO SERVIÇO, NAO SENDO DEVIDAMENTE AUTORIZADA PARA O FAZER, NEM COMUNICOU (...), NEM JUSTIFICOU A SUA AUSENCIA, AGINDO POR LIVRE E INTEIRA VONTADE E RESPONSABILIDADE. VIOLOU O DEVER DE ASSIDUIDADE COM TODAS AS IMPLICAÇÕES QUE DAI POSSAM ADVIR, (ART.º 256.º N.º 1 CT.) -----

13.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., NO PERÍODO DE TEMPO DAS **10H-13HORAS DIA 08 JUNHO DE 2022** (PÁGINA 233), SE AUSENTOU DO SEU LOCAL DE TRABALHO SEM AUTORIZAÇÃO DEVIDA, NEM COMUNICOU NEM JUSTIFICOU A REFERIDA AUSÊNCIA, AGINDO POR LIVRE E ESPONTÂNEA VONTADE E RESPONSABILIDADE. VIOLOU O DEVER DE ASSIDUIDADE, COM TODAS AS IMPLICAÇÕES QUE DAI POSSAM ADVIR (ART.º 256.º N.º 1) CT. -----

14.º

QUE A ARGUIDA, ..., DIAS **16 JUNHO 2022 DAS 10H-17H E 17 DE JUNHO DE 2022 DAS 10H-13H** (PÁGINA 233) **E 24 JUNHO 2022 DAS 10H-13HORAS** (PÁGINA 233), ESTEVE AUSENTE AO SERVIÇO, NÃO COMUNICANDO (...) NEM JUSTIFICANDO A ENTIDADE EMPREGADORA A SUA AUSENCIA, BEM COMO, NÃO FOI DEVIDAMENTE AUTORIZADA PARA O FAZER, AGINDO POR VONTADE PRÓPRIA E RESPONSABILIDADE. VIOLOU O DEVER DE ASSIDUIDADE COM TODAS AS IMPLICAÇÕES QUE DAI POSSAM ADVIR (ART.º 256 N.º 1) CT. -----

15.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ... E NO PERÍODO **DE 12 A 23 JULHO DE 2021**, ENTROU DE GOZO DE LICENÇA DE FERIAS, (PAGINA 219), SEM CONSTAR NO MAPA DE PLANEAMENTO DA ENTIDADE EMPREGADORA, NEM LHE FOI CONCEDIDA POR SUPERIOR HIERARQUICO, AGINDO POR SUA INICIATIVA E RESPONSABILIDADE, SABENDO E CONHECENDO A MESMA QUE TERIA DE RESPEITAR A ENTIDADE EMPREGADORA OU SOLICITAR ATEMPADAMENTE PEDIDO DE ALTERAÇÃO AO GOZO DA LICENÇA. VIOLOU COM A SUA CONDUTA, OS DEVERES DE ASSIDUIDADE E OBEDIENCIA. LOGO A DESOBEDIENCIA PRESUME-SE CULPOSA, JÁ QUE PRESSUPÕE A VIOLAÇÃO DE DEVERES CONTRATUAIS ESPECÍFICOS. -----

16.º

QUE A ARGUIDA ..., TRABALHADORA DA ..., E NO PERÍODO DE **23 A 27 AGOSTO DE 2021**, ENTROU DE GOZO DE LICENÇA DE FÉRIAS, (PAGINA 220), SEM CONSTAR NO MAPA DE PLANEAMENTO DA ENTIDADE EMPREGADORA, NEM LHE TER SIDO CONCEDIDA AUTORIZAÇÃO PARA O EFEITO, AGINDO POR SUA LIVRE E ESPONTÂNEA VONTADE E RESPONSABILIDADE, SABENDO E CONHECENDO A MESMA QUE O NÃO PODERIA FAZER UNILATERALMENTE. VIOLOU O DEVER DE ASSIDUIDADE E DE OBEDIÊNCIA, EM QUE TODA A RELAÇÃO LABORAL NÃO FOI DEVIDAMENTE CUMPRIDA PELA ARGUIDA. -----

17.º

QUE A ARGUIDA ..., TRABALHADORA DA ..., NO PERÍODO DE TEMPO, **DE 10 A 11 MARÇO 2022**, ENTROU DE GOZO DE LICENÇA DE FERIAS (PAGINA 230), SEM CONSTAR NO MAPA DE PLANNEAMENTO DA ENTIDADE EMPREGADORA, NEM LHE FOI CONCEDIDA AUTORIZAÇÃO SUPERIOR PARA O EFEITO, AGINDO POR SUA LIVRE VONTADE E CONSCIENTE DA RESPONSABILIDADE ACOMETIDA, SABENDO E CONHECENDO A MESMA QUE O NÃO PODERIA FAZER UNILATERALMENTE. VIOLOU DEVER DE ASSIDUIDADE E DE OBEDIENCIA. -----

18.º

QUE A ARGUIDA ..., VOLTOU A TOMAR A POSIÇÃO DE GOZAR LICENÇA DE FÉRIAS NO PERÍODO DE TEMPO, **DE 12 ABRIL A 18 ABRIL 2022**, (PAGINA 231), SEM CONTUDO, CONSTAR NO MAPA DE PLANEAMENTO DA ENTIDADE EMPREGADORA, NEM TER SIDO AUTORIZADA PARA O EFEITO, AGINDO POR SUA LIVRE VONTADE E CONSCIENTE DA RESPONSABILIDADE TOMADA, SABENDO E CONHECENDO A MESMA QUE NÃO O PODERIA TER FEITO. DE FORMA UNILATERAL, VIOLANDO COM A SUA CONDUTA, OS DEVERES DE OBEDIENCIA DE ASSIDUIDADE. -----

19.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., **DIAS 08 JUNHO DE 2022 NO PERÍODO DAS 10H-13H (PAGINA 233), DIA 16 JUNHO 2022 PERÍODO DE TEMPO DAS 10H-17H (PAGINA 233), DIA 17 JUNHO DE 2022 NO PERÍODO DE TEMPO DAS 10H-13H (PAGINA 233), E DIA 24 JUNHO DE 2022 NO PERÍODO DE TEMPO DAS 10H-13HORAS((PAGINA 233)**, AZ, NÃO COMPARECEU NO LOCAL DE TRABALHO SABENDO A MESMA QUE O TINHA DE FAZER, E NEM COMUNICOU A SUA AUSENCIA, NEM JUSTIFICOU VALIDAMENTE JUNTO DA ENTIDADE EMPREGADORA O MOTIVO DAS AUSENCIAS, NEM LHE FOI SUPERIORMENTE AUTORIZADO. AGINDO POR SUA LIVRE VONTADE E CONSCIENTE DAS RESPONSABILIDADES EM O TER FEITO, VIOLANDO O DEVER DE ASSIDUIDADE E COM TODAS AS IMPLICAÇÕES QUE POSSAM DAI ADVIR (ART.º 256 N.º 1) CT. -----

20.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., NO PERÍODO DE TEMPO 10H-17H E NOS DIAS 02 A 26 NOVEMBRO 2021 **NAO REGISTOU/NAO AVERBOU**, CONFORME LHE COMPETIA NA FOLHA MAPA DE PRESENCAS A HORA DE SAIDA DO LOCAL DE TRABALHO, SABENDO E CONHECENDO E ESTANDO CIENTE QUE O TINHA DE FAZER JUNTO DA SECRETARIA-GERAL DA ..., CONFORME DETERMINA O REGULAMENTO INTERNO APROVADO PELA -----

21.º

QUE A ARGUIDA, ... TRABALHADORA DA ..., NO MAPA DE PRESENÇAS, **NAO AVERBOU/NÃO REGISTOU**, CONFORME LHE COMPETIA NO DOCUMENTO PROPRIO DE CONTROLO DEVIDAMENTE INTEGRADO E APROVADO EM REGULAMENTO INTERNO, NOS PERIODOS DE 04---29 JANEIRO DE 2021, 01---26 FEVEREIRO DE 2021, 03---31 MAIO 2021, 01-30 SETEMBRO DE 2021, SE SE ENCONTRAVA EM TELETRABALHO OU PRESENCIAL NO LOCAL DE DETERMINA O REGULAM ENTO INTERNO DA ...-----

DA SEGUNDA PARTICIPAÇÃO RETIRAM-SE COMO PROVADOS E VALIDADOS OS FACTOS SEGUINTES :--

22.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., SE APRESENTOU AO SERVIÇO DIA 02/08/2023 PROVENIENTE DA LICENÇA DE MATERNIDADE (11/07/2023). CONTUDO, A REFERIDA ARGUIDA, CONFORME REGRAS OU PRATICAS OBRIGATORIAS DE PROCEDIMENTO REGULAR, NAO SE APRESENTOU AO EXMO SG/..., CONFORME LHE COMPETIA, NEM CONTATOU O SEU SUPERVISOR TECNICO COORDENADOR-GERAL ..., CONFORME SERIA SUPOSTO FAZÊ-LO.-----

DE IGUAL MODO, A ARGUIDA VOLTOU NO DIA 07/08/2023 A PROCEDER CONTRARIAMENTE AO DETERMINADO PELA ..., SEM, CONTUDO, COMUNICAR COM AS ENTIDADES ACIMA DESCRITAS, SABENDO E CONHECENDO QUE O TERIA DE FAZER OBRIGATORIAMENTE, PARA EFEITOS DE APRESENTAÇÃO AO SERVIÇO E PREENCHIMENTO DO MAPA DE PRESENÇAS JUNTO DA SECRETARIA-GERAL DA -----

QUE A ARGUIDA. ..., AO REGRESSAR DO GOZO DE LICENÇAS DE FERIAS (16/08/2023---25/08/2023), E AO REGRESSAR NO 28/08/2023 VOLTOU A NAO SE APRESENTAR, CONFORME NORMA E PRATICA OBRIGATORIA, AO SG/..., E ... SABENDO E ESTANDO CIENTE DE QUE DEVERIA TE-LO FEITO. VIOLANDO DEVERES INERENTES AO PROCEDIMENTO REGULAR E FUNCIONAL DO FUNCIONAMENTO E ENQUADRAMENTO NA ..., ENTIDADE EMPREGADORA. -----

23.º

QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA ..., E EM RESULTADO DE UMA NOVA PARTICIPAÇÃO/INFORMAÇÃO FORMADA PELAS FOLHAS (151---160) FOI NOTIFICADA COM DATA DE 02 OUTUBRO DE 2023 DE UM DESPACHO DO EXMO PRESIDENTE DA DIREÇÃO CENTRAL DA ... DE QUE DEVERIA RESPEITAR TODAS AS ORDENS ENTRETANTO ELENCADAS E ENUMERADAS DURANTE A SUA AUSÊNCIA, E CUMPRIR A PROGRAMAÇÃO EM CURSO DETERMINADO PELA ... E OS TECNICOS QUE DE MOMENTO ACTUAM NO ... ORA ACONTECE, -----

24.º

QUE DO DESPACHO ACIMA TRANSCRITO RESULTA PROVADO E VALIDADO QUE À ARGUIDA FOI REMETIDA INFORMAÇÃO ORIENTADORA RELEVANTE POR MAIL, E POSTERIORMENTE DE FORMA VERBAL, COM DATA DE 18/09/2023 PELAS 12H53MN DO ... PARA ... PARA QUE PROCEDESSE COM URGENCIA À ENTREGA DA RELAÇÃO DOS CASOS/MISSÕES QUE ACOMPANHAVA.(PAGINA 154). CONTUDO, E ATRAVES DA COORDENADORA ..., ESTA, LHE TINHA COMUNICADO NO DIA 01/09/2023, POR MAIL E VERBALMENTE PARA QUE PROCEDESSE/ ENVIASSE ATE 08/09/2023 A RESPETIVA RELAÇÃO, AO QUE A ARGUIDA NO MESMO DIA 01/09/2023 RESPONDEU TER TOMADO CONHECIMENTO DO PEDIDO OU SOLICITAÇÃO. (PÁGINA 255 E 256). -----

ACABANDO A ARGUIDA, **POR FAZÊ-LO APENAS EM 25/09/2023 PELAS 14H10MN** POR MAIL, SEM QUALQUER JUSTIFICAÇÃO PLAUSÍVEL E DIRIGIDO ... COM CONHECIMENTO ... E ... (PÁGINA 155). -----

CAUSANDO COM ESTA CONDUTA, ALEM DO DESRESPEITO PELOS COLEGAS, TRANSTORNOS A TODA A EQUIPA DO ..., (DRA ... (COORDENADORA ...) e DR. ...), NO QUE CONCERNE AO APOIO SOCIAL PSICOLOGICO A PRESTAR AOS ASSOCIADOS E ..., BEM COMO, DESRESPEITOU ORDENS OU ORIENTAÇÕES DADAS PELO SG/... QUANTO AO CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DE FORMA A NÃO PÔR EM RISCO OS APOIOS AO PROGRAMA CUIDADOS DE SAUDE (PAGINA 247/248).

LOGO A ARGUIDA COM ESTE COMPORTAMENTO CENSURAVEL ESTEVE CIENTE E SABIA E SABE DAS IMPLICAÇÕES CAUSADAS E CRIADAS PELA MESMA. OU SEJA, DESOBEDECEU ILEGITIMAMENTE ÀS ORDENS DADAS POR RESPONSAVEL HIERARQUICAMENTE SUPERIOR E PELA ENTIDADE EMPREGADORA (ART.º 128.º N.º 1 AL. E) CT. -----

25.º

QUE AINDA DAS ORIENTAÇÕES RELEVANTES DIRIGIDAS À ARGUIDA, ..., RESULTA PROVADO E VALIDADO QUE POR MAIL, E POSTERIORMENTE DE FORMA VERBAL, COM DATA DE 18/09/2023 PELAS 12H53MN DE ... para..., LHE FORAM COMUNICADAS as alterações ao funcionamento do ..., OU SEJA, EM QUE DEVERIA ACTUALIZAR-SE E INTEGRAR-SE NA EQUIPA DO ..., DE FORMA QUE TODAS AS ACTIVIDADES REALIZADAS E PLANEADAS OBEDECEM-SE A DECISOES PREVIAS EM EQUIPA, BEM COMO, A ARGUIDA PASSOU A TOMAR CONHECIMENTO DE QUE TODAS AS MISSÕES DE ... E ... TINHAM PASSADO POR ORDEM E APROVAÇÃO DO EXMO PRESIDENTE DA ... EM ABRIL DE 2023 PARA A ESFERA E RESPONSABILIDADE DOS TECNICOS ... ASSIM COMO, TOMOU CONHECIMENTO DE QUE OS CASOS/MISSÕES DOS NUCLEOS DE ... E ... QUE SE ENCONTRAVAM A SER ACOMPANHADOS PELA DRA. ... (ASSISTENTE SOCIAL) E ESTAGIARIO DR. ... (PSICOLOGO CLÍNICO) CONTINUARIAM A SER SEGUIDOS PELOS MESMOS. (PÁGINA 154, 155, 156) -----

MESMO ASSIM, DE FORMA INEXPLICAVEL, ABUSIVA, MAS, INTENCIONAL A ARGUIDA, ..., POR MAIL ...dirigiu a ... e com conhecimento ...e ... EM 25/09/2023 PELAS 14H10MN, CONTATOU OS REFERIDOS NUCLEOS (... E ...). (PÁGINA 155) -----

QUANDO A MESMA SABIA E TINHA CONHECIMENTO ATEMPADO E ESTEVE CIENTE DE QUE O NAO DEVERIA TER FEITO, PORQUE A DINÂMICA DO TRABALHO ESTAVA SEDIMENTADO DESDE ABRIL DE 2023, POR ORDEM E DECISÃO DO PRESIDENTE DA DC DA Prova CONSIDERADA E VALIDADA JUNTO AO PROCESSO FORAM AS DECLARAÇÕES PRESTADAS PELO REFERIDO PRESIDENTE DO NUCLEO DE ..., A ATESTAR SER INCOMPREENSIVEL E INOPORTUNO A ARGUIDA PERGUNTAR POR ... JA FALECIDOS., ASSIM COMO, A PROPRIA ARGUIDA, DIA 25/09/2023 PELAS 14H10MN, ter dirigido E CONFIRMADO TAL ABORDAGEM CONFORME MAIL ... a ... e conhecimento a restante equipa do PROVOCANDO COM ESTA CONDUTA REPETIDOS CONFLITOS COM COLEGAS DA EQUIPA ..., ... E TRADUZINDO NA VIOLAÇÃO DO DEVER DE RESPEITO CONSAGRADO NO ARTQ 128.º N.º 1, ALINEA A) CT, BEM COMO, DESOBEDIENCIA ILEGITIMA AS ORDENS/ ORIENTAÇÕES DADAS POR RESPONSÁVEL HIERARQUICAMENTE SUPERIOR OU INSTRUÇÕES DA ENTIDADE EMPREGADORA (ART. 128.º N.º 1 AL E) CT.-----

26.º

QUE AINDA POR MAIL REMETIDO POR ... e dirigido pela mesma via a ... e conhecimento a ... com data de 25 SETEMBRO DE 2023 PELAS 17H12MN, FOI A ARGUIDA DEVIDAMENTE INFORMADA DE COMO PROCEDER FACE AOS RELATORIOS MENSAIS DE ATENDIMENTO, RELATORIO TRIMESTRAL, RELATORIO MENSAL DE ACTIVIDADES, E PLANEAMENTO MENSAL DE SAIDAS. MAIS FOI TRANSCRITO DE QUE "COM EXCEÇÃO DO RELATORIO MENSAL DE ACTIVIDADES, TODOS OS OUTROS QUANDO ENVIADOS SERIAM SEMPRE COM CONHECIMENTO DA EQUIPA" (PÁGINA 257) -----

POR OUTRO LADO, A ARGUIDA PELA MESMA VIA E MEIO DE ... para ... RESPONDEU "OBRIGADA". LOGO, TOMOU CONHECIMENTO DAS MEDIDAS OU INSTRUÇÕES RELATADAS PARA O EFEITO (PÁGINA 257). NO ENTANTO, -----

POR MAIL DIRIGIDO POR ... COM DATA DE 25/09/2023 PELAS 18H36MN E REMETIDO A ARGUIDA ... FOI SOLICITADO PEDIDO DE ENVIO DO CONTROLO DE CONSULTAS REFERENTE AO MES DE SETEMBRO 2023, (PÁGINA 258), COM O OBJETIVO DA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO MENSAL DAS ACTIVIDADES.. PEDIDO FORMULADO QUE TERIA COMO PRAZO 29/09/2023. (IDEALMENTE ATÉ SEXTA-FEIRA). AO QUE A ARGUIDA, RESPONDEU, "CERTO, DA MINHA PARTE SERÁ ENVIADO". (PÁGINA 260) -----

SO QUE E UMA VEZ MAIS A ARGUIDA ... VOLTOU A NAO CUMPRIR OS PRAZOS SOLICITADOS QUANTO À ENTREGA DO RESPETIVO DOCUMENTO, **FAZENDO-O SOMENTE E APENAS DIA 03/10/2023 PELAS 10H54MN**, POR MAIL ... MAIS GRAVE E de forma irresponsável mas INTENCIONAL FOI A ARGUIDA POR MAIL ... ao endereçar a ... o DENOMINADO RELATORIO DE ACTIVIDADES SETEMBRO DE 2023, REMETEU O CONTROLO DO MÊS DE AGOSTO DE 2023 (PAGINA 258), QUANDO LHE ERA PEDIDO DOCUMENTO COM DATA DE SETEMBRO DE 2023.

TENTANDO DESTA FORMA ENGANAR O SEU COLEGA DE PROFISSAO, COM INTUITO ILUSORIO DE ESTE CONSIDERAR BEM RECEBIDO E NAO PARTILHAR O SUCEDIDO COM O SEU SUPERIOR HIERARQUICO, QUANDO A ARGUIDA SABIA E TINHA CONHECIMENTO DE QUE AQUELE DOCUMENTO ERA RESPEITANTE

A AGOSTO DE 2023, BEM COMO, QUE A CONDUTA POR SI REPRODUZIDA ERA CONSIDERADA INACEITAVEL E CENSURAVEL.-----

27.º

QUE À ARGUIDA ... FOI POR MAIL E VERBALMENTE DADA ORDEM INDICAÇÃO PELO ... e com conhecimento ao ..., ..., ..., ..., EM 26/09/2023 PELAS 09H30MN PARA QUE ATÉ AO DIA 29/09/2023 OS CASOS QUE A ARGUIDA DE FORMA ABUSIVA E INTENCIONAL ESTAVA AINDA A ACOMPANHAR EM TELECONSULTAS RESPEITANTES AOS NUCLEOS DO ... E ... FOSSEM ENCAMINHADOS A EQUIPA DO ..., VISTO SER ESTRANHO PARA O ... O ACOMPANHAMENTO ESTAR AINDA A SER FEITO PELA REFERIDA ARGUIDA, QUANDO A MESMA TINHA JA TOMADO CONHECIMENTO DE QUE OS CASOS MISSOES TINHAM PASSADO PARA A RESPONSABILIDADE DO DE FORMA INCOMPREENSIVEL, DESOBEDIENTE E INSULTUOSA, A ARGUIDA VOLTOU A CRIAR MAU-ESTAR NA EQUIPA, REVELANDO "BURRIFAR-SE" NAS ORIENTAÇÕES TRAÇADAS PELO ... E ENTIDADE EMPREGADORA. RESULTA ASSIM PROVADO E VALIDADO ESTE FACTO, BEM COMO DA MÁ-FÉ CORPORIZADA PELO COMPORTAMENTO DA ARGUIDA. -----

28.º

RESULTA PROVADO E VALIDADO AINDA QUE A ARGUIDA DE FORMA PREMEDITADA E INTENCIONAL NA EXECUÇÃO DO TRABALHO PARA A ELABORAÇÃO DAS LISTAGENS DOS CASOS QUE CADA TECNICO ACOMPANHA NO APOIO AOS .../FAMILIARES, A ARGUIDA VOLTOU A APRESENTAR NOMES COMO ..., **NUCLEO DE ...**, ..., ... E ... NUCLEO DE ... SABENDO E CONHECENDO A ARGUIDA QUE AO FAZE-LO NA SUA LISTAGEM ESTARIA A **DUPLICAR** OS NOMES DOS ..., OS QUAIS, DEVERIAM APENAS CONSTAR DA LISTAGEM APRESENTADA PELO ESTAGIARIO DR. ..., A QUEM TINHA SIDO CONFIADO A RESPONSABILIDADE POR PARTE DO ... (PÁGINA 365), CONFORME ARTICULADO EXPRESSO (24.ª), BEM COMO, A ARGUIDA ESTARIA CIENTE DE QUE CADA UTENTE/PACIENTE EM CADA ESPECIALIDADE SÓ TEM UM TECNICO ATRIBUIDO. VIOLANDO COM ESTA ATITUDE O DEVER DE RESPEITO PARA COM O SEU COLEGA NA CONSAGRAÇÃO DO EXERCICIO DO SEU TRABALHO, ALICERÇADO PELA DESOBEDIÊNCIA ILEGITIMA ÀS ORDENS OU INSTRUÇÕES DADAS PELO SUPERIOR HIERARQUICO À ARGUIDA. (PAG INA 267, 365, 366). -----

29.º

QUE E AINDA DE ACORDO COM AS ORIENTAÇÕES PLASMADAS POR MAIL COM DATA DE 18/9/2023 PELAS 12H53MN DE ... DIRIGIDO A ... FORAM DADAS ORDENS OU INSTRUÇÕES A ARGUIDA PARA ELABORAR O PLANEAMENTO DAS ACTIVIDADES PARA O MÊS SEGUINTE, DENTRO DOS PRAZOS, E INCLUIR NOS RELATÓRIOS MENSAIS TODAS AS ACTIVIDADES REALIZADAS PELA MESMA, DURANTE O MÊS DE AGOSTO DE 2023, VISTO QUE À DATA DE 26/09/2023 PELAS 09H30MN AINDA O ... NÃO TINHA CONHECIMENTO PRÁTICO DA REALIZAÇÃO DAS SUAS ACTIVIDADES E CONTROLO REFERENTES AO MES DE AGOSTO DE 2023.

ACABANDO A ARGUIDA, POR MAIL ... e dirigido a ... com data de 03/10/2023 pelas 10h54mn.

ENVIADO O CONTROLO DE AGOSTO 2023. OU SEJA, A ARGUIDA, RECEBEU INDICAÇÃO DO ... EM 26/09/2023 PELAS 09H30MN PARA DAR CONHECIMENTO PRATICO DAS SUAS ACTIVIDADES

RESPEITANTES AO MES DE AGOSTO 2023, ACABANDO POR FAZÊ-LO SOMENTE EM 03 OUTUBRO DE 2023, ISTO É, PASSADO MAIS DE UM MÊS FACE AO PEDIDO. QUANDO A ARGUIDA SABIA E TINHA CONHECIMENTO DE QUE DEVERIA RESPEITAR INTEGRALMENTE OS PRAZOS, NAO TENTAR MANIPULAR O SEU COLEGA DE PROFISSÃO, DR. ..., (PÁGINA 258), E EVITADO INDUZIR EM ERRO PREMEDITADO OS SEUS SUPERIORES COM REMESSA DE DOCUMENTOS SOLICITADOS EM TEMPO. -----

30.º

PROVADO E VALIDADO ESTA O FACTO DE QUE A ARGUIDA, ..., DA SUA LISTA DE DILIGENCIAS GERAIS REALIZADAS NO ..., SOBRE CONTROLO DE CONSULTAS DOS TECNICOS RESPEITANTES AO MES DE SETEMBRO DE 2023, ENUMEROU UM ROL DE ... ONDE REFERE TER EFETUADO NO DIA 13 DE SETEMBRO DE 2023 PELAS 11HORAS E 14HORAS, CONSULTAS NAO PRESENCIAIS (TELECONSULTAS), RESPETIVAMENTE ..., NUCLEO DE ... E ... NUCLEO DE ... -----

DAS DILIGENCIAS TOMADAS SE PROVA QUE OS REFERIDOS .../FAMILIARES DECLARARAM JUNTO AO PROCESSO NAO SER VERDADE A ARGUIDA, ..., OS TER CONTACTADO. MAIS REFERE, ..., QUE A ARGUIDA, DESDE O ANO 2020 QUE NUNCA MAIS A CONTACTOU NEM ACOMPANHOU NO APOIO PSICOLOGICO, QUE TANTO CARECE E PRECISA.

ACRESCENTOU AINDA POR SUA HONRA QUE A ARGUIDA, NUNCA A CONTACTOU NEM DIA 7 DE SETEMBRO (PÁGINA 369), NEM 13 SETEMBRO DE 2023 (PÁGINAS 345, 367). LOGO A ARGUIDA, **FALTA A VERDADE/ MENTIU DESCARADAMENTE** EXPRESSANDO INFORMAÇÕES FALSAS CONDUCENTES AO TRABALHO QUE DIZ TER EFETUADO QUANDO NÃO O REALIZOU (PÁGINAS 324, 325). LOGO SE PRESUME A LISTAGEM ESTAR ACOMETIDA DE FALSAS INFORMAÇÕES PRESTADAS PELA ARGUIDA. -----

31.º

PROVADO E VALIDADO ESTA O FACTO DE QUE A ARGUIDA, ..., DA SUA LISTA DE DILIGENCIAS GERAIS REALIZADAS COMO CONTROLO DE CONSULTAS DOS TECNICOS E ENTREGUES AO ... PARA VALIDAÇÃO, REFERE OS NOMES DOS ... E ASSOCIADOS DO NUCLEO DE LISBOA, ... ACRESCENTA AINDA NA RESPETIVA LISTAGEM TER EFETUADO NO DIA 08/09/2023 PELAS 10HORAS CONSULTA NAO PRESENCIAL (TELECONSULTA) JUNTO DE ..., E DIAS 19/09/2023 PELAS 11H30MN E EM 28/09/2023 PELAS 10H30MN JUNTO DO ... POREM ACONTECE QUE ESTÁ PROVADO JUNTO AO PROCESSO E DECLARADO PELO NUCLEO DE LISBOA, QUE OS NOMES AFLORADOS NA LISTAGEM DA ARGUIDA, NAO CONSTAM COMO ASSOCIADOS DO NUCLEO (PÁGINAS 326, 327). LOGO NAO SE PERCEBE NEM ENTENDE COMO E QUE A ARGUIDA, MENCIONA NAS LISTAS NOMES DE PESSOAS QUE NAO TEM NEM NUNCA TIVERAM AÇÃO DIRETA OU INDIRETA COM O NUCLEO. MAIS GRAVE, SERA A ARGUIDA AFIRMAR TEREM RECEBIDO APOIO PRESENCIAL E NAO PRESENCIAL **FALTANDO A VERDADE** E COM A SUA CONDUTA ENGANAR OS MEMBROS RESPONSÁVEIS DO ..., O NUCLEO DE LISBOA O ... E A ENTIDADE EMPREGADORA. (PÁGINAS 317, 318, 319). -----

32.º

QUE COM DATA DE 17/10/2023 O ... (SUPERVISOR DA ARGUIDA) ELABOROU NOVA PARTICIPAÇÃO FORMADO PELAS PÁGINAS 162-172 DE FACTOS CWO ASSUNTO " PETIÇÃO DE REUNIÃO COM

CARACTER DE URGÊNCIA PARA DATAÇÃO DE 17 OUTUBRO 2023. DO RESULTADO DESSA NOVA PARTICIPAÇÃO CUJOS FACTOS SAO IMPUTADOS À ARGUIDA, ..., RECAIU NOVO DESPACHO DO EXMO PRES/DENTE DA DC, EM QUE A ARGUIDA SENDO NOTIFICADA COM A MESMA DATA TOMOU CONHECIMENTO DO TEOR DOS MESMOS. OU SEJA, FORAM PROVADOS E VALIDADOS OS SEGUINTE

33.º

PROVADO E VALIDADO ESTA O FACTO QUE DO QUADRO DAS DILIGENCIAS GERAIS APRESENTADAS NO ..., A ARGUIDA REFERE QUE NO DIA 01 AGOSTO 2023 PELAS 11HORAS EM CONSULTAS PRESENCIAIS E NÃO PRESENCIAIS (TELECONSULTAS) CONSULTOU O ASSOCIADO E ... NUCLEO DE LISBOA, ..., ENTRE OUTROS ... E ASSOCIADOS. UMA VEZ VERIFICADA A VERACIDADE DA INFORMAÇÃO E CONSULTA SE DA POR PROVADO QUE A ARGUIDA FALTA A VERDADE.

PORQUE ALEM DE ERRADAMENTE MENCIONAR O DIA 01 AGOSTO DE 2023 COMO DATA E HORA DAS DILIGENCIAS TOMADAS, VISTO A ARGUIDA NESSE DIA E HORA, AINDA SE ENCONTRAR NO GOZO DA LICENÇA DE FERIAS, O PROPRIO ..., ..., VEIO INICIALMENTE DECLARAR POR MAIL ... em 16 NOVEMBRO 2023 PELAS 21H48MN (PAGINA 322, 323), E REFORÇADO MAIS TARDE POR DECLARAÇÃO JUNTO AO PROCESSO COM DATA DE 11 DE JANEIRO DE 2024, (PAGINA 320,321), QUE A ARGUIDA DESDE O ANO DE 2020 NUNCA MAIS O CONTATOU NEM CONSULTOU, SABENDO ESTA, QUE O ... CARECE DE APOIO PSICOLOGICO. MAIS ACRESCENTOU, **SER MENTIRA, TER SIDO CONTATADO (QUER PRESENCIAL OU POR TELECONSULTA) PELA ARGUIDA, ..., DIA 01 AGOSTO DE 2023. LOGO VIOLANDO A ARGUIDA, ALEM DOS SEUS DEVERES ETICOS, MORAIS E DEONTOLOGICOS FALTOU A VERDADE PERANTE OS SEUS SUPERIORES HIERARQUICOS AO PONTO DE VIOLAR O DEVER DE ZELO E DILIGENCIA CONSIGNANDO PELO DESINTERESSE REPETIDO PELO CUMPRIMENTO, COM A DILIGENCIA DEVIDA, DE OBRIGAÇÕES INERENTES AO EXERCÍCIO DO CARGO OU POSTO A QUE ESTÁ AFETO (ART.º 128.º N.º 1 AL C) CT.(PAGINAS 320, 321,322, 323).**-----

34.º

PROVADO E VALIDADO ESTÁ O FACTO QUE A ARGUIDA, ..., NO AMBITO DO CONTROLO DAS CONSULTAS DOS TECNICOS CUJAS DILIGENCIAS GERAIS REALIZADAS NO ..., EM PSICOLOGIA CLÍNICA E DA SAUDE, REFERE NO QUADRO ELABORADO E DA SUA RESPONSABILIDADE QUE DIA 13/09/2023 PELAS 12HORAS, CONTATOU A FAMILIAR DE UM ..., EM CONSULTA NÃO PRESENCIAL (TELECONSULTA). VERIFICADOS OS FACTOS E A VERACIDADE DA INFORMAÇÃO TRADUZIDA PELA ARGUIDA, ..., PROVA-SE OU CHEGA-SE À CONCLUSÃO SER FALSO. OU SEJA, POR DECLARAÇÃO PRESTADA JUNTO AO PROCESSO DISCIPLINAR, E ASSINADA COM DATA DE 15 JANEIRO DE 2024 A **SRA** ..., DO NUCLEO DE ..., **DECLAROU TAXATIVAMENTE SER FALSO, UMA VEZ QUE A ARGUIDA ... DESDE O ANO DE 2020, NUNCA MAIS A TER CONTATADO NEM PRESENCIALMENTE NEM POR TELECONSULTA, QUER A SI QUER AO SEU MARIDO ... E ASSOCIADO DO MESMO NUCLEO DE ..., ... E MAIS DECLAROU POR SUA HONRA QUE A ARGUIDA, DIA 13/09/2023 (PÁGINAS 317, 318, 319). LOGO A ARGUIDA DE FORMA INTENCIONAL ALÉM DE VIOLAR OS DEVERES ETICOS, MORAIS E DEONTOLOGICOS QUE A SUA PROFISSAO EXIGE, **FALTOU A VERDADE E****

VIOLOU DE FORMA REITERADA O DEVER DE RESPEITO, URBANIDADE E PROBIDADE NA RELAÇÃO COM A ENTIDADE EMPREGADORA E COM PESSOAS QUE SAO ASSOCIADOS E ..., QUE BUSCAM E NECESSITAM DE APOIO SOCIAL E PSICOLOGICO, POR PARTE DO-----

35.º

PROVADO ESTA E VALIDADO O FACTO DE QUE A ARGUIDA NO DIA 11 DE OUTUBRO DE 2023, PELAS 10H30MN, SE DESLOCOU INDEVIDAMENTE NA VIATURA DA ..., AO BANCO DE BENS DOADOS, SEM CONTUDO, ESTAR DEVIDAMENTE AUTORIZADA PARA O FAZER POR PARTE DO ..., ASSIM COMO, NAO TER FICADO DEVIDAMENTE COORDENADO EM EQUIPA, CONFORME SERIA DESEJAVEL E OPORTUNO, AGINDO POR LIVRE, VOLUNTARIA E CONSCIENTE RESPONSABILIDADE, SABENDO E CONHECENDO A ARGUIDA QUE O TERIA DE FAZER EM EQUIPA E SEMPRE EM EQUIPA, CONFORME ORIENTAÇÕES TRANSMITIDAS POR SUPERIOR HIERARQUICO E ENTIDADE EMPREGADORA. AGINDO POR SUA INICIATIVA E RESPONSABILIDADE. -----

36.º

PROVADO E VALIDADO ESTÁ O FACTO QUE PELA ...COORDENADORA DO ..., FOI REMETIDO POR MAIL EM 28/09/2023 PELAS 08H42MN INFORMAÇÃO RELEVANTE A ... e ... ONDE FORAM APRESENTADAS PROPOSTAS SOBRE AS DATAS PARA A REUNIAO DE EQUIPA, ..., E EM QUE A ARGUIDA POR MAIL ...COM DATA DE 28/09/2023 PELAS 09H01MN RESPONDEU CONCORDAR/COMBINADO, AO PONTO DE SER ESSENCIAL TAL REGISTO, A FIM DE A INFORMAÇÃO NÃO SER PERDIDA, (PAGINA 261 E 270).. DA REUNIAO EFETUADA E ACORDADA PRESENCIALMENTE NO ..., NO DIA 10/10/2023 PELAS 14HORAS, FORAM ABORDADAS QUESTÕES RELEVANTES E IMPORTANTES À VIDA E ORGANIZAÇÃO DO ..., SENDO AS REFERIDAS DECISÕES TOMADAS EM EQUIPA E TRANSCRITAS EM ACTA PARA EFEITOS DE RELATORIOS DAS ACTIVIDADES.

FICOU DESSA REUNIÃO DECIDIDO TODOS OS INTERVENIENTES ASSINAREM O RESPETIVO DOCUMENTO. (PÁGINA 277, 278, 279, 280).

Contudo, COM DATA DE 17 OUTUBRO DE 2023 PELAS 13H49MN FOI REMETIDO POR MAIL ... a ... e ... PARA PROCEDEREM À ANÁLISE E ÀS ALTERAÇÕES DEVIDAS, CASO ENTENDESSEM, CORROBORANDO AO APERFEIÇOAMENTO DAQUELE DOCUMENTO E APOS ISSO ASSINAREM A ACTA.

NO ENTANTO, A ARGUIDA, ..., NADA DISSE, NADA FEZ E NEM DEU EXPLICAÇÕES AOS COLEGAS DE EQUIPA, DA RAZÃO DE NÃO TER ASSINADO O DOCUMENTO, QUANDO A MESMA, MAIS GRAVE, NÃO COLABOROU COMO SERIA DESEJÁVEL COM O INTENSO ESFORÇO DO TRABALHO EM EQUIPA. DESRESPEITOU OS COLEGAS COM TAL CONDUTA, AGINDO DE LIVRE E ESPONTANEA VONTADE E CONSCIENTE DOS SEUS ACTOS. VIOLANDO O DEVER DE PROMOVER A PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL DO TRABALHO E DESOBEDECENDO ILEGITIMAMENTE AS ORDENS/INSTRUCOES DADAS PELA COORDENADORA ..., ..., SABENDO E CONHECENDO A MESMA QUE O NÃO DEVERIA TER FEITO DE FORMA LEVIANA E IRRESPONSAVEL (ART.º 128.º N.º 1 AL E), CONJUGADO COM O (ART.º 128.º N.º 1 AL A) CT.-----

37.º

PROVADO E VALIDADO ESTÁ O FACTO DE QUE UMA VEZ ESTABELECIDO E REALIZADO NOVA REUNIAO DE EQUIPA PARA 17/10/2023 PELAS 14HORAS, COMPETIA À ARGUIDA ORGANIZAR E PLANEAR A

RESPECTIVA ACTA. ACABANDO A ARGUIDA, ... POR NÃO EXECUTAR OU PROCEDER À CONSTITUIÇÃO DO REFERIDO DOCUMENTO EM TEMPO, VOLTANDO A DESRESPEITAR OS COLEGAS, A INSTITUIÇÃO E CRIANDO UM MAU-ESTAR SEM PRECEDENTES NA EQUIPA, QUANDO A MESMA ARGUIDA SABIA DA IMPORTANCIA QUE A ACTA CONFERE SOB O PONTO DE VISTA LEGAL E ADMINISTRATIVO. -----

38.º

PROVADO E VALIDADO ESTÁ O FACTO, DE QUE A ARGUIDA, ..., TRABALHADORA DA, **NUNCA** APOIOU E ACOMPANHOU QUALQUER ASSOCIADO OU ... **DO NUCLEO DO** ... (PÁGINAS 328, 329), CONTRARIAMENTE AO QUE A ARGUIDA

AFIRMA EM SUA DEFESA. OU SEJA, A ARGUIDA AFIRMA DECLARAÇÕES TER SEMPRE APOIADO A ..., NAS SUAS VIUVA DO ... E EX-ASSOCIADO (PÁGINA 442). QUANDO A REFERIDA DONA ... NAO SE ENCONTRA REGISTADA NO NUCLEO DO DECLARAÇÕES PRESTADAS PELO PRESIDENTE DO NUCLEO DO LOGO A ARGUIDA SABE E TEM CONHECIMENTO QUE O APOIO E ACOMPANHAMENTO A TRANSMITIR AOS ... E FAMILIARES CARECE DA CONDIÇÃO DE SEREM ASSOCIADOS. MAIS GRAVE E ABERRANTE É A ARGUIDA REFERIR NA SUA LISTA DE APOIO SEM DATA (HORA E DIA) O NOME DE ..., QUANDO A ARGUIDA NUNCA APOIOU O NUCLEO RESPETIVO, UTILIZANDO E ABUSANDO DE NOMES QUANDO O NAO DEVIA FAZER. (PÁGINA 365). -----

39.º

PROVADO E VALIDADO ESTA O FACTO DE QUE A ARGUIDA ..., TRABALHADORA DA ..., REALIZOU NO ANO 2021 EM 15 JUNHO A SUA ÚLTIMA MISSAO JUNTO DOS ... DO **NUCLEO DE** APÓS ESTA DATA OS ... REFERENCIADOS NA PARTICIPAÇÃO CONSTANTE COMO PÁGINA 165, DEIXARAM DE SER APOIADOS PELA ARGUIDA, NAO JUSTIFICANDO A MESMA AS RAZOES JUNTO DO NUCLEO, LOGO FICANDO INDISPONIVEL NO APOIO NECESSARIO A DAR E TRANSMITIR AOS ... E FAMILIARES. DA MESMA FORMA, A ARGUIDA NUNCA APRESENTOU RELATORIO JUNTO DO NUCLEO SOBRE TELECONSULTAS REALIZADAS COM OS ..., LEVANDO COM ESTA PRÁTICA CONTRARIA AS NORMAS EM VIGOR A UM DESCONHECIMENTO DO SEU REAL TRABALHO E CAUSANDO TRANSTORNOS EMOCIONAIS E PSICOLOGICOS AOS ... DO NUCLEO DE ... (PÁGINAS 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353). A ARGUIDA LIMITA-SE EM SUA DEFESA PÁGINA 435, 436, A ENVEREDAR POR INFORMAÇÃO POUCA CONSISTENTE E VAGA SEM SUPORTE LEGAL, QUANDO SERIA OPORTUNO APRESENTAR PROVAS QUE MELHOR EXPLICASSEM A SUA "DITA AÇÃO". -----

40.º

PROVADO E VALIDADO ESTÁ O FACTO DE QUE A ARGUIDA, NOS ANOS DE 2020 (FEZ APENAS NO INICIO DO ANO 2 MISSÕES) EM 2021 (FEZ APENAS 2 MISSÕES), E NO ANO 2022 OUTRAS 2 MISSOES). CONTUDO, OS CONTATOS PARA TELECONSULTAS FORAM INEXISTENTES JUNTO DOS ... E FAMILIARES NUCLEO DE LOGO E SEGUNDO DECLARAÇÕES AO PROCESSO PRESTADAS PELO PRESIDENTE NUCLEO DE ..., CONDUZIU SE A UM VAZIO NO APOIO A PRESTAR POR PARTE DA ARGUIDA. QUANDO A MESMA SABIA E TINHA CONHECIMENTO DO TRABALHO PERSISTENTE, DISPONIVEL A TER. COM TAL CONDUTA, LESOU INTERESSES CUJOS BENS JURIDICOS SÃO INDISPONIVEIS, A VIDA HUMANA, O

DIGNIFICAR DA VIDA HUMANA O TRABALHO IRRENUNCIÁVEL AO APOIO DOS MAIS NECESSITADOS NA SAUDE PSICOLOGICA.-----

41.º

PROVADO E VALIDADO ESTÁ O FACTO DE QUE A ARGUIDA FOI DIVERSAS VEZES CONTACTADO (5 OU 6 VEZES), PELO DELEGADO SOCIAL **DO NUCLEO DO ...**, ..., CONTATOS ESTABELECIDOS JUNTO DO TELEMOVEL PARTICULAR DA ARGUIDA E DE SERVIÇO, CUJAS CHAMADAS NUNCA FORAM RETRIBUIDAS PELA ARGUIDA. CUJO OBJETIVO DOS CONTATOS ERA O DELEGADO SOCIAL DAR CONTA DAS NECESSIDADES QUE OS ... E ASSOCIADOS DAQUELE NUCLEO PRECISAVAM URGENTEMENTE, NOMEADAMENTE NO APOIO PSICOLOGICO E SOCIAL. OU SEJA, OS ... E ASSOCIADOS DAQUELE NUCLEO DEIXARAM DE SER APOIADOS PELO ... DESDE O ANO 2019, O QUE GEROU DESCONTENTAMENTO ENORME POR PARTE DOS ASSOCIADOS E ..., VISTO NUNCA TER SIDO EXPLICADO AS RAZOES OU MOTIVOS DESSA FALTA DE APOIO. (PÁGINAS 360, 361, 362). -----

COM AS REFERIDAS CONDUTAS, A ARGUIDA: -----

A) DESRESPEITOU E NAO TRATOU COM URBANIDADE E PROBIDADE OS SEUS SUPERIORES HIERARQUICOS E A ENTIDADE EMPREGADORA. -----

B) NAO REALIZOU O SEU TRABALHO COM DILIGENCIA E ZELO. -----

C) NAO CUMPRIU AS ORDENS E INSTRUÇÕES DADAS PELO EMPREGADOR RESPEITANTES A EXECUÇÃO E DISCIPLINA DO TRABALHO, VIOLANDO, ENTRE OUTROS, OS DEVERES PREVISTOS NAS ALINEAS A) C) E E) DO N.º 1 DO ART.º 128.º DO CODIGO DO TRABALHO. -----

D) DESOBEDECEU A ORDENS DADAS POR RESPONSÁVEIS HIERARQUICAMENTE SUPERIORES. MOSTRANDO E PROVENDO SER UMA FUNCIONARIA INDISPONIVEL PARA O SERVIÇO, MAIS PREOCUPADA EM FALTAR DO QUE EM ESTAR PRESENTE DE CORPO E ALMA, APESAR DE TODAS AS GARANTIAS DE TRABALHO TEREM SIDO DADAS A ARGUIDA PARA A SUA INTEIRA EXECUÇÃO E NO CUMPRIMENTO DA LEI. -----

E) PROVOCOU REPETIDAMENTE CONFLITOS COM OUTROS COLEGAS TRABALHADORES DE EQUIPA DO
.... -----

F) MANIFESTOU DESINTERESSE REPETIDO PELO CUMPRIMENTO, DAS ORDENS E ORIENTAÇÕES COM A DILIGENCIA DEVIDA, DAS OBRIGAÇÕES INERENTES AO EXERCICIO DA SUA FUNÇÃO, AO PONTO DE EXPRESSAR INFORMAÇÃO FALSA CONTIDA EM RELATORIOS, E DEMAIS DOCUMENTAÇÃO RELEVANTE E IMPORTANTE A VIDA E FUNCIONAMENTO DO -----

G) DESRESPEITOU POR COMPLETO AS ORIENTAÇÕES PRÁTICAS APROVADAS PELO EXMO PRESIDENTE DA DIREÇÃO CENTRAL DA ... E EM VIGOR DESDE MARÇO DE 2021, CONTIDAS NO

CHAMADO MANUAL DE ORIENTAÇÕES PRÁTICAS PARA OS SERVIÇOS DE APOIO MEDICO,
PSICOLOGICO E SOCIAL. -----

H) LESOU INTERESSES PATRIMONIAIS SÉRIOS DA EMPREGADORA, ASSUMINDO COMPORTAMENTOS QUE, PELA SUA GRAVIDADE E CONSEQUÊNCIAS, TORNAM IMPOSSIVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO, CONSTITUINDO JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO, NOS TERMOS DO ART.º 351.º N.º 1 E 2 ALINEAS A), B), C), D) E E) DO CT. -----

I) DO EXPOSTO E ATENDENDO A GRAVIDADE DOS FACTOS APURADOS, VALIDADOS PELA ENTIDADE EMPREGADORA E IMPUTADOS À ARGUIDA A ... COMUNICARÁ ÀS ENTIDADES COMPETENTES A SUA DECISÃO DEVIDAMENTE FUNDAMENTADO PARA O EFEITO, INCLUINDO A ORDEM DOS PSICOLOGOS. --

J) POR ÚLTIMO ACRESCENTAR QUE O INSTRUTOR DO PROCESSO NÃO VISLUMBROU OU REUNIU FACTOS QUE POSSAM CONSUBSTANCIAR A FIGURA DE ASSÉDIO MORAL QUER POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA, QUER POR PARTE DE SUPERIOR HIERARQUICO. -----

K) CONCOMITANTEMENTE, QUE O ASSEDIO MORAL NO TRABALHO, ESTE NUNCA SE PODERÁ CONFUNDIR NEM COM O STRESS (EMBORA AINDA QUE ESTE POSSA, POR VEZES, SER UM INSTRUMENTO DA PRÁTICA DAQUELE), NEM SE DEVE CONFUNDIR COM UMA RELAÇÃO PROFISSIONAL DURA (POR EXEMPLO, EM VIRTUDE DE UMA CHEFIA MUITO EXIGENTE, E POUCO CORDATA, MAS, QUE NÃO VISA ESFACELAR A INTEGRIDADE MORAL DE ALGUÉM), NEM SEQUER SE PODE OU DEVE CONFUNDIR COM UM MERO E ISOLADO EPISODIO MAIS VIOLENTO (DESIGNADAMENTE, UM INCIDENTE OU DISCUSSAO PARTICULARMENTE INTENSA, MAS, SEM SEQUELAS), NEM SE PODE OU DEVE CONFUNDIR COM AS DECISOES LEGITIMAMENTE ADVENIENTES AO CONTRATO DE TRABALHO.-----

-----PODE LER-SE: (ACÓRDÃO TRIBUNAL RELAÇÃO PORTO, 26/09/2011)
(PROCESSO N.º 540/09.6TTMS.P1)-----

(...)”

1.3. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora, apresentou defesa nos seguintes termos:

“(...)”

Assunto: Processo disciplinar instaurado pela ..., contra a sua trabalhadora

.... Arguida e melhor identificada nos Autos do processo disciplinar de Acusação, foi notificada em 01.03.2024, vem, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7, de 12 de fevereiro, apresentar a sua Defesa,

O que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

Questão prévia:

1.º

De acordo com o preceituado no artigo 329.º n.º 1 do Código do Trabalho, o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração.

2.º

Prevendo o n.º 2 seguinte que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3.º

Por sua vez, o n.º 3 desta mesma norma legal, determina que o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4.º

Ora, os factos acusatórios constantes na nota de culpa apresentada pela Arguente, remontam ao ano de 2019, de 2021, de 2022 e aos meses de Agosto, Setembro e Outubro de 2023.

5.º

Verificando-se facilmente estarem ultrapassados prazos atrás referidos, determinando tal realidade a inequívoca prescrição e caducidade dos factos apresentados pela Arguente contra a Arguida.

6.º

Não bastando para afastar essa consequência a referenda realizada na nota de culpa a suposta instrução de um processo de inquérito sobre esses mesmos factos.

Por impugnação:

7.º

Sem prejuízo do acima referido, que não se concede, sempre se dirá serem falsos os factos agora apresentados pela Arguente.

8.º

Apesar da inusitada distância temporal dos factos apresentados, em momento algum a Arguida adotou o comportamento descrito na acusação apresentada, não tendo agido conforme vem acusada.

9.º

A Arguida exerceu as suas funções profissionais cumprindo o horário de trabalho determinado e dever de assiduidade a que está obrigada, cumprindo, igualmente, na Integra as tarefas e funções decorrentes do contrato de trabalho celebrado entre as partes.

10.º

A Arguente não apresenta qualquer facto, devidamente circunstanciado, que possa ser imputado à Arguida como violação de algum dever profissional a que esteja obrigada, sendo certo que alguns destes mesmos factos terão, segunda a versão da entidade empregadora, supostamente ocorrido há praticamente 5 anos.

11.º

Ao contrario do pretendido pela Arguente, em nenhuma altura a Arguida violou qualquer dever profissional a que está obrigada, nomeadamente os deveres de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência e de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, previstos no artigo 128º n.º 1 alíneas a), c) e e) do Código do Trabalho.

12.º

Não se compreendendo sequer a imputação por parte da Arguente da violação do dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a

empresa, com urbanidade e probidade, tendo em consideração os factos apresentados na nota de culpa em resposta.

13.º

O comportamento da Arguida não consubstancia a pratica de qualquer infração que justifique a aplicação da sanção disciplinar mais grave prevista na Lei, designadamente por adoção de algum comportamento previsto no artigo 351º n.º 2 alíneas a), b), c), d) e e) do Código do Trabalho, como pretende pela Arguente, pois não adotou qualquer comportamento que consubstanciasse desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos, violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa, provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta e lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

14.º

Sendo, também, aqui totalmente desenquadrada dos factos acusatórios e sem a mínima demonstração na acusação apresentada, a imputação de comportamento por parte da Arguida que tenha consubstanciado violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa, provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa e a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

15.º

A aplicação da pena proposta seria sempre absolutamente desproporcional, injusta e ilícita, já que, para que exista justa causa para o despedimento é necessário que o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e não a simples dificuldade de subsistência desse vínculo.

16.º

Como se espera que a Arguente tenha conhecimento, perante a seriedade e o caracter gravoso da intenção de despedimento, e a necessidade de este ser fundado num comportamento muito grave, por parte do trabalhador, aferível pela sua gravidade e consequências e ser baseado em provas irrefutáveis, o que de forma alguma acontece neste processo disciplinar, tornaria uma eventual aplicação dessa sanção absolutamente desproporcional, inadequada e ilícita, como já se referiu, tornado destituída de razão a intenção demonstrada pela Arguente.

17.º

Acresce no presente caso que a Arguida é uma trabalhadora zelosa, correta e cumpridora das suas obrigações, tendo pautado sempre a sua conduta profissional com enorme competência e seriedade, sendo sintomático disso mesmo o facto de não possuir qualquer antecedente disciplinar nos 8 anos em que se encontra ao serviço da Arguente.

18.º

Concluindo, por tudo o que atrás fica exposto, sem prejuízo da Questão Prévia suscitada, que não se concede, não cometeu a Arguida as infrações de que vem acusada, nem outra qualquer, inexistindo alguma violação de deveres profissionais a que esta obrigada, pelo que o processo disciplinar, deverá ser Arquivado sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar, como e de Lei e Justiça.

(...)"

1.4. A entidade empregadora remeteu o processo instruído com os seguintes documentos:

- Cópia do *Auto de Abertura do Processo de Inquérito Prévio* datado de 23.04.2023, constante de fls. 7;
- Cópia de Análise Sintética datada de 18.04.2023, constante de fls. 9;
- Cópia de Exposição datada de 03.01.2018, constante de fls. 10 e 11;
- Cópia do Documento com o “Assunto: *Ponto de Situação do Programa “Cuidados de Saúde e Apoio Social”*”, datado de 29.01.2018, constante de fls. 12 a 27;
- Cópia do Documento com o “Assunto: *Ponto de Situação do Programa Cuidados de Saúde e Apoio Social*”, datado de 25.01.2019, de fls. 18 a 24;
- Cópia de documento sobre “*Situação da Coordenação e do ...*”, datado de 19.02.2020, de fls. 25 a 27;
- Cópia de Informação datada de 18.01.2019, constante de fls. 28 a 30;
- Cópia de *Análise Sintética*, datada de 18.03.2024, constante de fls. 32;
- Cópia de documentos (e-mails’s), constante de fls. 33 a 40;
- Cópia de notificação à arguida, datada de 19.07.2023;
- Cópia da tomada de declarações da arguida datada de 19.07.2023, constante de fls. 42 a 54;
- Cópia de mapas de presença referentes aos anos de 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, constante fls. 56 a 84;
- Cópia de pedido de horário flexível datado de 11.06.2019, constante de fls. 85;
- Cópia de mapas de assiduidade, constantes de fls. 87 a 137;
- Cópia do Contrato de Trabalho de fls. 137 a 141;
- Termo de Juntada, fls. 142;
- Cópia do *Manual de Orientações Práticas Para os Serviços de Apoio Médico, Psicológico e Social*, constante de fls. 142 a fls. 176;
- Cópia do *Código de Conduta da ...*, constante de fls. 177 a 187;
- Cópia do *Auto de Abertura do Processo de Inquérito Prévio* datado de 23.09.2023, constante de fls. 188;
- Cópia de e-mail e mapa de presenças da arguida, referente ao mês de agosto de 2023, constante de fls. 189 e 190;
- Documento intitulado “*Situação do ...*”, datado de 02.10.2023, constante de fls. 191 a 199;
- Documento com o “Assunto: *Petição de Reunião com Carácter de Urgência, para a datação de 17 de outubro de 2023*”, constante de fls. 200 e cujo documento se afere não estar completo.
- Cópia de notificação à arguida para prestar declarações e constante de fls. 201;
- Cópia de Abertura de Processos de Inquérito Prévio datado de 20 de outubro de 2023 e constante de fls. 202;
- Cópia de informação de ... datada de 17 de outubro de 2023 e constante de fls. 203 a 216;

- Cópia das declarações escritas da arguida datadas de 12 de dezembro de 2023 e constantes de fls. 218 a 237;
- Cópia do auto de declarações da trabalhadora ..., colega da arguida e nomeada coordenadora em 18 de setembro de 2023 em substituição da arguida e constante de fls. 241 a 252;
- Cópia do contrato de estágio do estagiário ..., colega da arguida e constante de fls. 253 a 258;
- Cópia do Plano de Estágio do estagiário ... e constante de fls. 259 a 264;
- Cópia das declarações do estagiário ... constante de fls. 265 a 273;
- Cópia de troca de e-mail's constantes de fls. 274 a 311;
- Ata da Reunião da Equipa Técnica do ..., datada de 10 de outubro de 2023 e constante de fls. 312 a 314;
- Cópia de documentos (mapa de diligências gerais realizadas no ..., troca de e-mail's, declarações de familiares de ex-..., lista de pacientes da arguida e do colega ..., constantes de fls. 315 a 339);
- Abertura do Procedimento Disciplinar em 18 de fevereiro de 2024 e constante de fls. 347;
- Relatório Preliminar constante de fls. 348 a 384;
- Cópia da notificação à arguida da nota de culpa, constante de fls. 386;
- Cópia da nota de culpa constante de fls. 387 a 406;
- Cópia da Resposta à nota de culpa constante de fls. 407 a 412;
- Cópia de expediente relacionado com a denúncia de assédio moral na entidade inspetiva – ACT, constante de fls. 414 a 418.

1.5. Consigna-se que, no que respeita à paginação do processo remetido à CITE, afere-se que a numeração do mesmo passa de fls. 339 para fls. 347.

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 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 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 ...dos 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.

2.3. 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 ...dos ao emprego e à atividade profissional.

2.4. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo 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.

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

2.6. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às 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.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador 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.

2.8. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador 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.

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

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

2.11. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. 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 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 nexó 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 vincuística;*
- *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 ...-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 nexo 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 assumo 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 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 infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.13. 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 caráter 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”.*

2.14. Ora, o presente processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Com efeito, cabe a esta Comissão, 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”.

2.15. Desta forma, 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. Nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

2.17. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado de forma grave e culposa os deveres constantes nas alíneas a), c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º do CT, nomeadamente:

- Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.

Por conseguinte, entende a entidade empregadora, que a trabalhadora arguida, com os seus comportamentos, que se traduzem na desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, na violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa, na provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa, no desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto, provocando, desta forma, a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, constantes nas alíneas a), b) c) d) e e), do n.º 2 do artigo 351.º do CT, constituem justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 do art.º 351.º do já citado diploma legal.

Ora, de acordo com a **nota de culpa**, a trabalhadora é acusada do seguinte:

- De ter estado ausente do seu local de trabalho entre as 9h30 e as 10h30 no dia 8 de abril de 2019;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho entre as 9h30 e as 10h15 no dia 17 abril de 2019;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 9h30 às 10h15 nos dias 24 e 29 de abril de 2019
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 9h30 às 11h00 no dia 5 de julho de 2019;

- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 9h30 às 10h20 do dia 30 de abril de 2019
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 15h10 às 17h30 de 24 de maio de 2019
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 9h30 às 17h30 no dia 23 de outubro de 2019;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 13h00 no dia 5 de maio de 2022;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 13h00 do dia 8 de junho de 2022
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 17h00 no dia 16 de junho de 2022
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 13h00 do dia 17 de junho;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 13h00 do dia 24 de junho;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho de 12 a 23 de julho de 2021 e que entrou no gozo de licença de férias sem constar do planeamento da entidade empregadora, não lhe tendo sido dada autorização para tal gozo;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho 23 a 27 de agosto de 2021 e que entrou no gozo de licença de férias sem constar do planeamento da entidade empregadora, não lhe tendo sido dada autorização para tal gozo;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho 10 e 11 de março de 2022 e que entrou no gozo de licença de férias sem constar do planeamento da entidade empregadora, não lhe tendo sido dada autorização para tal gozo;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho 12 a 18 de abril de 2022 e que entrou no gozo de licença de férias sem constar do planeamento da entidade empregadora, não lhe tendo sido dada autorização para tal gozo;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 13h00 no dia 8 de junho de 2022;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 17h00 no dia 16 de junho de 2022;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 13h00 no dia 17 de junho de 2022;
- De ter estado ausente do seu local de trabalho das 10h00 às 13h00 no dia 24 de junho de 2022;
- Que nos dias 2 a 26 de novembro de 2021, no período de tempo entre as 10h00 e as 17h00, não registou nem averbou na folha de presenças a hora de saída do local de trabalho
- Que nos períodos de 4 a 29 de janeiro de 2021, 1 a 26 de fevereiro de 2021, 3 a 31 de maio de 2021, 01 a 30 de setembro de 2021, não registou se se encontrava em teletrabalho ou presencial.
- Que a arguida não respeitava as ordens que lhe eram dadas, não respeitava as orientações que eram informadas, nem entregava, dentro do prazo a documentação que lhe era solicitada;
- Que a não efetuou as consultas nem as teleconsultas aos sócios nem os contactou, de forma que fosse feito o devido acompanhamento psicológico;
- Que a arguida não assinou a ata da reunião na qual esteve presente, nem deu qualquer explicação aos colegas.

2.18. Na resposta à **nota de culpa** contra si deduzida, a trabalhadora arguida veio apresentar a sua defesa, por **Exceção** e por **Impugnação**.

2.19. Por **Exceção**, invocou como questão prévia a prescrição do direito de iniciar o procedimento disciplinar.

2.20. Para o efeito alegou que os factos sobre os quais incidem a acusação e constantes na nota de culpa apresentada pela entidade empregadora, remontam ao ano de 2019, de 2021, de 2022 e aos meses de Agosto, Setembro e Outubro de 2023, verificando-se por conseguinte, *estarem ultrapassados prazos imperativos e previstos nos artigos no artigo 329.º do CT, determinando tal realidade inequívoca prescrição e caducidade dos factos.*

2.21. Quanto aos factos **que lhe são imputados** a título de enquadramento lógico-temporal dá nota do seguinte:

- Que apesar da distância temporal dos factos apresentados, em momento algum a arguida adotou o comportamento descrito na acusação apresentada, não tendo agido conforme vem acusada e que sempre exerceu as suas funções profissionais cumprindo o horário de trabalho determinado e dever de assiduidade a que está obrigada, cumprindo, igualmente, na íntegra as tarefas e funções decorrentes do contrato de trabalho celebrado entre as partes.
- Que a entidade empregadora não apresenta qualquer facto, devidamente circunstanciado, que possa ser imputado à arguida como violação de algum dever profissional a que esteja obrigada, sendo certo que alguns destes mesmos factos terão, segunda a versão da entidade empregadora, supostamente ocorrido há praticamente 5 anos.
- Que em momento algum a arguida violou qualquer dever profissional a que está obrigada, nomeadamente os deveres de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência e de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, não compreendendo a imputação por parte da Arguente da violação do dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, tendo em consideração os factos apresentados na nota de culpa em resposta.
- Que a aplicação da pena proposta seria sempre absolutamente desproporcional, injusta e ilícita, já que, para que exista justa causa para o despedimento é necessário que o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e não a simples dificuldade de subsistência desse vínculo.

2.22. Analisado o processo disciplinar e, em particular, a nota de culpa e a resposta da trabalhadora, bem como toda a documentação junta ao processo remetido à CITE, impõe-se, antes de mais, conhecer da questão prévia da prescrição do direito de iniciar o procedimento disciplinar.

2.23. A cominação da lei para o despedimento por facto imputável ao trabalhador quando decorridos os prazos estabelecidos nos referidos n.ºs 1 e 2 do art.º 329.º é a ilicitude.

2.24. O despedimento por facto imputável ao trabalhador está previsto nos artigos 351.º e seguintes do Código do Trabalho, e prende-se com a noção de justa causa de despedimento.

2.25. O poder disciplinar é um direito do empregador que este poderá exercer no prazo de 1 (um) ano após a prática da infração que não constitua crime, após o que prescreve – cfr. n.º 1 do art.º 329.º, do C.T.

2.26. Este prazo inicia-se nos 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração – cfr. n.º 2 da citada norma jurídica.

2.27. Por sua vez, o artigo 352.º do CT estabelece que *caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.*

2.28. Ora, torna-se evidente que o prazo de 60 dias para iniciar o procedimento disciplinar, nos casos de despedimento por facto imputável ao trabalhador, só se interrompe com a comunicação, a este, da nota de culpa ou com a instauração do processo preliminar de inquérito quando o mesmo se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa.

2.29. Assim, é a comunicação da nota de culpa ao trabalhador que interrompe a contagem quer do prazo de 60 dias (prazo de caducidade do direito) para o exercício do procedimento disciplinar, contados da data em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, quer do prazo de prescrição da infração disciplinar, fixado em um ano, a contar do momento em que ela teve lugar.

2.30. Só assim não é, se houver necessidade de instaurar processo prévio de inquérito para fundamentar a nota de culpa, pois nesse caso é a instauração desse procedimento que suspende aqueles prazos, desde que seja iniciado com diligência, de modo a que não medeiem mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, e que seja conduzido também de forma diligente, de modo a que entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa não decorram mais de trinta dias.

2.31. Não podemos esquecer que o processo disciplinar, na medida em que pode desembocar no despedimento do trabalhador, põe em causa o direito fundamental de segurança no emprego, consagrado pelo artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa pelo que ter-se-á de submeter aos princípios de defesa e do contraditório.

2.32. Como já aqui foi dito, a instauração de inquérito suspende o procedimento disciplinar.

2.33. Para que se verifique aquela suspensão é preciso a verificação cumulativa de: sua necessidade para fundamentar a nota de culpa; entre a suspeita de comportamento irregular (em 03/01/2018 - cfr. Consta de fls. 10 a 30) e a instauração do inquérito (em 23/04/2023) não medeiem mais de 30 dias; entre a sua conclusão (em 02/02/2024) e a notificação da nota de culpa (em 29/02/2024) não decorram mais de 30 dias.

2.34. Ora, *in casu*, afigura-se como inequívoco que, de acordo com as referidas normas, caducou o exercício da ação disciplinar à grande maioria dos comportamentos de que a arguida vem acusada, porquanto entre suspeita de comportamento irregular, que conforme consta do processo, a Coordenação do ... teve conhecimento das mesmas em 03.01.2018, em 29.01.2018, em 25.01.2019, e a instauração do procedimento prévio de inquérito, que ocorreu em 23 de abril de 2023, passaram mais de 30 dias, pelo que consequentemente, não lhe aproveitará a regra da suspensão contemplada no artigo 352.º do Código do Trabalho.

2.35. Assim, a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória (cfr. Parecer n.º 2/CITE/96 – Aprovado por Unanimidade dos Membros).

2.36. Contudo, e não obstante o acima referido, e por uma questão de segurança jurídica, tendo em conta a nota culpa apresentada pela entidade empregadora, a resposta à nota de culpa apresentada pela trabalhadora arguida, bem como os depoimentos, da arguida e demais testemunhas e toda a documentação carreada para o processo, cumpre referir que,

2.37. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, in fine, do Código do Trabalho).

2.38. 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 (art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respetivos requisitos.¹

2.39. 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 (cf. artigo 351.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

2.40. 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.

2.41. 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,*

¹ *Idem*, pg. 814

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”.

2.42. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, refira-se que cabe às 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 maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.43. Assim, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, os factos alegados pela trabalhadora em resposta à resposta à nota de culpa, bem como toda a prova produzida no processo, onde se incluem a prova documental e as declarações prestadas pelas testemunhas arroladas, importa salientar 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 de culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou os comportamentos que lhe são imputados e que aqueles comportamentos, por culposos, e pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.44. Afigura-se-nos que a sanção é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, assim como, ao eventual juízo de valores que se possa fazer à conduta da trabalhadora.

2.45. Por um lado, no que tange à nota de culpa apresentada, nomeadamente os artigos 6.º a 21.º da nota de culpa, nomeadamente faltas ou ausências que a arguida deu no decorrer dos anos 2019, 2021, 2022, cumpre referir que, tal como referido no ponto 2.34. do presente Parecer e não obstante tal entendimento, sempre se dirá que não logrou a entidade empregadora demonstrar, de forma objetiva, a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral em causa, pois não se vislumbra que tal comportamento, ainda que censurável do ponto de vista disciplinar, seja apto a comprometer irremediavelmente o vínculo laboral, num juízo de prognose, no sentido de quebra irreversível da confiança na conduta futura da trabalhadora, que, de resto, conta com mais de oito de antiguidade e sem que tenha sido demonstrada pela entidade empregadora, embora tenha sido alegada, a prática anterior de infrações disciplinares.

2.46. Aliás, muito se estranha que só decorridos 4 ou 5 anos sobre tais factos é que a entidade empregadora se venha pronunciar sobre eles.

2.47. Por outro lado, da análise de toda a documentação junta ao processo, afigura-se existir um mau estar, pouca compreensão e pouco ou nenhum respeito pelo gozo de direito relacionados com a parentalidade, na medida em que ao longo do processo é possível aferir comentários/comparações com outros trabalhadores que igualmente gozaram direitos relacionados com a parentalidade, nomeadamente: fls. 40 “(...) 4. *Durante estes 8 anos? De contrato com a LC ver quanto tempo a técnica esteve de assistência à filha (2 anos?) e com horário flexível (6 anos?). Horário flexível significa cumprir 35 horas semanais, em que a ... não criou forma de controle da sua assiduidade e pontualidade.*”, no mesmo documento: “(...) *Outros técnicos, colegas da ... também têm filhos, mas nunca solicitaram horário flexível, porque conseguem conciliar a vida pessoal e familiar com a vida profissional (...)*”; no mesmo documento: “(...) *continuando a ser estranho que outros técnicos nas mesmas condições não tenham solicitado horário flexível que tanto tem prejudicado o serviço. A entidade empregadora tem conhecimento, ... tem conhecimento do prejuízo que o horário flexível tem causado ao serviço no ...* (...)”; no mesmo documento. “(...) *Durante 8 anos? (...) E mesmo de assistência à família todos os técnicos estão sempre contactáveis, o que não acontece com a Dra. ..., que fica incomodada quando a contactam. (...)*”. Ou seja, no entendimento da entidade empregadora, a trabalhadora arguida deveria colaborar com a entidade empregadora, ainda que a mesma se encontrasse no gozo de tais direitos.

2.48. Também, da análise à documentação junta pela entidade empregadora, afigura-se que tendo em conta as funções exercidas pela trabalhadora e por outros trabalhadores com as mesmas funções, é efetuada nova comparação do serviço efetivamente prestado, parecendo olvidar, que o que está em causa são consultas de psicologia a pessoas extremamente frágeis e débeis do ponto de vista psicológico, sendo, por conseguinte, legítimo questionar se tal preocupação advirá, quiçá, do gozo do horário flexível.

2.49. Quanto ao cumprimento de alguns prazos, é possível aferir das declarações da arguida que a entidade empregadora considera ser exigível, solicitar a entrega de trabalhos ainda que aquela se encontre no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, a título de exemplo, veja-se fls. 43, quando questionada sobre se existia pressão no trabalho por parte de ... quando o Coordenador-geral exigiu e exige a apresentação de relatórios anuais e quando em 2022 a arguida não o entregou. Ainda que se considere que tenha havido por parte da trabalhadora o incumprimento de alguns prazos, o que se impõe é perceber os motivos pelos quais tais ocorreram e, em certa medida, é o que se retira da análise da documentação.

2.50. De referir ainda que quanto à desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, e ao cumprimento de prazos, ainda que tenha havido momentos em que poderá ter havido a entrega tardia, factos esses que são explicados pela arguida em sede de declarações, afigura-se que ainda que se possa considerar o comportamento da trabalhadora naturalmente censurável e merecedor de reparo, não nos parece que a entidade empregadora demonstre que do referido comportamento tenham advindo consequências suficientemente graves e causadoras de prejuízos sérios à entidade empregadora de tal modo que daí decorra a impossibilidade definitiva da manutenção da relação laboral, ou seja, suscetíveis de, inequivocamente, justificarem o recurso à aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

2.51. Quanto aos utentes que a arguida hipoteticamente terá contactado, quando já não eram da sua responsabilidade, tendo em conta os esclarecimentos prestados em sede de tomada de declarações, em nosso entendimento, não fica demonstrado que a trabalhadora tenha adotado tais comportamentos com o objetivo de prejudicar a entidade empregadora ou os próprios utentes, afigurando-se sim, que tendo em as consultas de psicologia que realizava e o facto de estarem em causa pessoas extremamente vulneráveis do ponto de vista psicológico, que a arguida, antes de entrar no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, já os acompanhava, não se vislumbrando, por conseguinte, que com a sua conduta tivesse posto em causa a própria entidade empregadora.

2.52. Por outro lado, quanto às declarações de sócios referentes à não realização das consultas e que constam do processo e que hipoteticamente a arguida não terá efetuado, tais factos, foram negados e contrariados pela arguida em sede de declarações.

2.53. Refira-se ainda que, em nossa opinião, não se afere nem resulta o processo remetido à CITE, que a trabalhadora, com os factos praticados tenha causado quaisquer prejuízos patrimoniais, tal como é referido no presente procedimento disciplinar.

2.54. Por fim, de referir ainda, que corre termos uma queixa por denúncia da prática de Assédio Moral na Autoridade Para as Condições no Trabalho – ACT, que, de acordo com a trabalhadora arguida, entre outras condutas, lhe foram retiradas as suas funções – factualidade que efetivamente se verifica, e que de acordo as suas declarações: “(...) *dizerem respeito ao ficar sem emprego, deixar de trabalhar no ... terá sido ameaçada de ficar sem emprego (...)*”, refere ainda que “(...) *sempre foi sujeita a pressão, mas muitas vezes na dependência de ameaças (...)*”, facto que a CITE, tendo em conta a análise de todo o processo, não pode, de todo, descurar.

2.55. Por fim, afigura-se que a trabalhadora, atendendo ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes e a todo o circunstancialismo descrito ao longo do processo, ainda que tenha tido alguns comportamentos passíveis de censura, não adotou um comportamento, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências que inviabilize a manutenção da relação laboral.

2.56. Assim e sem prejuízo, de eventual censura relativamente a alguns comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

2.57. Face ao acima exposto, 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, e que tal despedimento não esteja relacionado com o estado da trabalhadora arguida (lactante), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e o gozo de direitos relacionados com a parentalidade 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 lactante ..., promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE ABRIL DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).