

PARECER N.º 30/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, ..., nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. ..., Lda.

Processo n.º 1379 – DG/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 23.12.2014, na sequência de registo nos CTT em 22.12.2014, da Entidade Empregadora, ..., Lda, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., nos seguintes termos:

“(...) Vimos pela presente, em conformidade com o disposto no artigo 63.º, n.º 1 e alínea a) do n.º 3 do Código do Trabalho, submeter a parecer favorável de Vexas a decisão de despedimento da trabalhadora grávida Sra. ..., no âmbito de processo disciplinar iniciado em 27 de outubro de 2014. Para tanto, junto se remete com a presente, cópia do referido processo. Sem outro assunto (...).”

1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópias do processo disciplinar que teve início em 28.10.2014, com vista ao despedimento por facto imputável contra a trabalhadora, detentora da categoria de Técnica de Contabilidade, desde 1.09.2013, em regime de teletrabalho. Este processo disciplinar foi instaurado por instrutora nomeada por despacho de 27.10.2014 da entidade empregadora.

1.3. Do processo constam fotocópias de vários documentos, entre os quais se destacam:

- Carta remetendo o processo à CITE;
- Despacho de Instauração de Procedimento Disciplinar e Nomeação de Instrutor em 27.10.2014, assinado, em nome da entidade empregadora, pela

Diretora Financeira, responsável pelos Recursos Humanos e superiora hierárquica da ora Arguida Exma. Sra. D. ...;

- Termo de Abertura de Processo Disciplinar, em 28.10.2014, assinado pela instrutora do processo Exma. Advogada Sra. Dra. ...;
- Autos de declarações de três testemunhas: Sr. Eng. ..., Diretor Geral e Gerente da entidade em pregadora em alegado litigio com a trabalhadora ora arguida; a acima mencionada Exma Sra. ... e Exma. Sra. D. ..., empregada doméstica do Sr. Diretor Geral/gerente acima referido, ouvidas no dia 4.11.2014;
- Nota de culpa enviada à trabalhadora por carta de 5.11.2014, rececionada por esta no dia 6.11.2014, conforme talão de receção emitido pelos Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT);
- Procuração forense da trabalhadora para advogada dia 12.11.2014;
- Resposta à Nota de Culpa, elaborada pela mandatária judicial rececionada pela entidade empregadora em 19.11.2014, conforme inscrição carimbada e rubricada, acompanhada por cópias de vários documentos nomeadamente do contrato de trabalho celebrado entre as partes, emails trocados entre a trabalhadora ora arguida e o Gerente/Diretor Geral, nomeadamente do, estado de gravidez da trabalhadora desde julho 2014, declarações médicas sobre este estado de gestação e atestados médicos, bem como outra documentação que aqui se dá por reproduzida;
- Despacho da instrutora do Processo Disciplinar de 27.11.2014, para audição das duas testemunhas apresentadas na Resposta à Nota de Culpa para o dia 4.12.2014, ..., prima da trabalhadora e ..., amiga da trabalhadora;
- Mais uma testemunha apresentada pela entidade empregadora, ouvida também dia 4.12.2014, amiga do Gerente/Diretor Geral;
- Queixa-crime da entidade empregadora, apresentada no DIAP, Serviços do Ministério Público da Comarca de Lisboa Oeste, contra a trabalhadora, dia 5.11.2014, nos termos da qual aquela é notificada, em 03.12.2014, de que se deve constituir assistente caso pretenda prosseguir com o processo, por se tratar da prática de eventual crime particular, no prazo de 10 dias, sob

pena do arquivamento do inquérito, não constando do processo qualquer tomada de posição sobre o assunto;

- Relatório Final de 18.12.2014

1.4. A Nota de culpa tem o seguinte conteúdo:

“(...) ..., LDA., pessoa coletiva n.º ..., sociedade matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com sede em..., adiante designada e na qualidade de Entidade Patronal de ..., adiante designada por trabalhadora, no uso de poder disciplinar que lhe assiste, vem nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, deduzir a seguinte NOTA DE CULPA, o que faz nos termos e pelos fundamentos seguintes:

I – DOS FACTOS

1.º

A Arguida celebrou no dia 1 de setembro de 2013, em regime de teletrabalho, contrato a termo certo com a Entidade Patronal, com início e efeitos a partir daquele dia, para o exercício de funções inerentes à categoria de Técnica de Contabilidade.

2.º

No passado dia 7 de agosto de 2014, a trabalhadora desencadeou uma discussão com o Diretor Geral e Gerente da ..., Lda., destruindo parcialmente o veículo com a matrícula ..., de marca ..., Modelo ..., propriedade da empresa, batendo em várias zonas do mesmo, com o salto do seu sapato, ao mesmo tempo em que proferia palavras como “canalha”, dirigindo-se àquele.

3.º

Com o referido comportamento a trabalhadora partiu 3 (três) óticas, e fez diversas amolgadelas no referido veículo, provocando danos.

4.º

Danos esses que se computam no montante de € 5.289,75 (cinco mil duzentos e oitenta e nove euros e setenta e cinco cêntimos).

5.º

Na madrugada do dia 7 de agosto para 8 de agosto de 2014, a trabalhadora, ora Arguida relatou exatamente o comportamento adotado e acima descrito à Senhora ... (empregada doméstica do Gerente), ao telefonar para esta última, dizendo “Então já viste o carro do teu patrão? Eu parti-lhe o carro todo!”.

6.º

No dia seguinte a Senhora ... deslocou-se à garagem do prédio do condomínio (local onde presta serviço doméstico e onde reside o Gerente da Empresa), e viu a parte da frente do carro com várias amolgadelas e Óticas partidas.

7.º

No dia 11 de agosto de 2014, na ..., sita em ..., a Senhora ... encontrou-se com a Arguida e, no decurso da conversa que mantinham, a Arguida, em tom de voz bem alto, proferiu relativamente ao Gerente, Eng.º ..., palavras como: “covarde, é um homem sem princípios, um filho da puta, uma merda de Homem, que não valia nada, que todas as vezes que o encontrasse que lhe iria partir o carro todo, cabrão”.

8.º

Mais tarde, no dia 14 de outubro de 2014, circulava o Gerente da empresa na IC 19 (sentido Lisboa/Sintra), na entrada para a CRIL, (no sentido Odivelas/Algés), quando se apercebe que a Arguida circulava numa viatura atrás da sua e,

9.º

ao avistar o Gerente acelera, ouvindo-se inclusivamente os pneus a chiar, tentando alcançá-lo e conseguindo-o,

10.º

Indo embater na parte de trás do veículo descrito no artigo 2.º,

11.º

Obrigando o Gerente da empresa a acelerar e fugir (em simultâneo um carro que circulava no mesmo sentido foi obrigado a desviar-se para evitar qualquer embate).

12.º

Nesse instante a Arguida contacta telefonicamente a Senhora ... e diz-lhe: “Encontrei o teu patrão na IC 19 e parti-lhe o carro todo”.

13.º

Entretanto, a Arguida, alguns minutos depois, surge na residência do Gerente da empresa (quando este já se encontrava na mesma), sita em Algés, e ao entrar começa a gritar as seguintes palavras: “Não vales nada, homem do caralho!”, entre outras expressões ofensivas da sua honra e bom nome.

14.º

No momento imediatamente a seguir a trabalhadora coloca as mãos no peito do Gerente da empresa e empurra-o, fazendo de imediato o movimento para dar uma chapada na cara deste,

15.º

o que só não conseguiu, porque este se desviou.

16.º

Continuando a proferir afirmações como as referidas em 13.º supra.

17.º

No dia seguinte, dia 15 de outubro de 2014, a Senhora ... encontrou-se com a trabalhadora na ..., sita em ..., e a Arguida a dado momento da conversa, referiu-se à pessoa do Gerente da empresa dizendo: “Eu pago €10,00 a um gajo para acabar com a raça dele!”.

18.º

Ao que a Senhora ... retorquiu: “A Senhora não fazia uma coisa dessas...”

Afirmando prontamente a Arguida: “Sim, se eu enterrar, o ... enterra junto, e a família dele também!”

19.º

Além dos factos supra descritos, cumpre sublinhar que a trabalhadora introduziu-se, sem autorização, no condomínio fechado e na residência do Gerente da empresa.

20.º

Os comportamentos adotados pela trabalhadora provocaram instabilidade no ambiente de trabalho da empresa, até pela ameaça perpetrada pela Arguida de que faria mal ao Gerente e à família deste.

II – DA APRECIÇÃO DOS FACTOS

21.º

A trabalhadora no exercício da sua atividade profissional tem entre outros deveres, o dever de “Respeitar e tratar o empregador / com urbanidade e probidade”, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

22.º

No entanto, a trabalhadora com a prática dos comportamentos descritos supra, violou, reiteradamente, o dever de respeito e de probidade,

23.º

Por outro lado, deve o trabalhador abster-se de práticas “... de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre ..., elementos dos corpos sociais ou empregador individual não pertence a estes ...” sob pena de tais práticas constituírem justa causa de despedimento. (alínea i) do n.º 2 do Artigo 351.º do Código do Trabalho).

24.º

Ora, a trabalhadora com a conduta descrita nos artigos 2.º a 20.º violou reiteradamente o dever previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho, e praticou diversos comportamentos violentos e injuriosos os quais só por si constituem nos termos da Lei, justa causa de resolução (alínea i) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho), além de constituírem ilícitos criminais que a Entidade Patronal irá denunciar perante as autoridades competentes.

25.º

As funções que a Arguida exerce ao serviço da Entidade Patronal não se podem pautar pela prática deste tipo de comportamentos, os quais são de tal ordem gravosos, que afetam irremediavelmente a relação laboral, sem possibilidade de ser retomada, além da total ausência de profissionalismo por si demonstrada.

III – SUSPENSÃO PREVENTIVA DA TRABALHADORA

26.º

Atenta a gravidade dos alegados factos praticados e para que a presença da trabalhadora não comprometa a condução do presente processo disciplinar, as diligências de prova e a correta averiguação dos factos constantes da presente nota e/ou os que se vierem entretanto a apurar, a trabalhadora, ora Arguida ficará suspensa preventivamente até à conclusão do presente processo, sem prejuízo da baixa médica comunicada na data de ontem.

27.º

Com efeito, as ameaças feitas e concretizadas no Gerente e à empresa, tornaram totalmente impossível a sua presença nas instalações daquela e junto dos restantes colegas, quebrando a necessária confiança para o exercício de funções ainda que em regime de teletrabalho.

CONCLUSÃO

28.º

As ocorrências relatadas na presente nota de culpa são graves e, de acordo com os depoimentos das testemunhas arroladas, demonstram o enorme desrespeito que a Arguida tem pelo Diretor Geral e Gerente da empresa.

29.º

A trabalhadora, com a prática das condutas supra descritas violou entre outros deveres os deveres de respeito e urbanidade, a que está obrigada, nos termos já referidos, previsto na alínea a) do n.º 1 e n.º 2 do Art.º 128.º do Código do Trabalho.

30.º

Tais comportamentos são extremamente graves e não são admissíveis no seio da empresa, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, sendo a sua presença e continuidade fator de perturbação na empresa.

31.º

Com efeito, os factos supra descritos, pela sua gravidade e consequência, integram sem qualquer dúvida o conceito de justa causa de despedimento, por tornarem impossível a subsistência da relação de trabalho, atenta a definitiva e irremediável quebra de confiança entre as partes envolvidas.

32.º

O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; e, c) o nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

33.º

Ora, verifica-se a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, suscetível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele.

34.º

Acresce que a Arguida com as suas atitudes desestabilizou o ambiente de trabalho, causando perturbação e mau estar, nomeadamente à Gerência da empresa.

35.º

Aliás, a atuação da Arguida constitui um péssimo exemplo para os restantes trabalhadores, revelando igualmente falta de zelo e de profissionalismo.

36.º

Na realidade com os comportamentos adotados pela trabalhadora encontram-se preenchidos os três elementos que integram o conceito de justa causa.

Porquanto:

37.º

a) A trabalhadora adotou comportamentos culposos através de diversos atos;

b) Existe uma impossibilidade absoluta e irremediável de reestabelecer a relação laboral entre a trabalhadora e a entidade patronal; e,

c) a impossibilidade de manter a relação laboral resulta dos comportamentos adotados pela trabalhadora, existindo claramente um nexo de causalidade entre os seus comportamentos e a impossibilidade de reestabelecer e subsistir a relação laboral entre as partes.

38.º

Além dos deveres de respeito e de urbanidade, a Arguida violou outros deveres laborais como: o dever agir com o objetivo de melhorar a produtividade da empresa.

39.º

Em suma, não restam dúvidas quanto à prática reiterada e contínua, por parte da Arguida, de infrações disciplinares suscetíveis de serem sancionadas, colocando em causa os poderes de autoridade e de direção da entidade empregadora, concomitantemente com a afetação da produtividade e organização daquela e o padrão de comportamento de todos os trabalhadores.

40.º

Tal como determina o n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro da gestão da empresa ao grau de lesão dos interesses do empregador e ao caráter das relações entre as partes.

41.º

In casu, a lesão dos interesses patrimoniais da empresa é notória, e também por esse motivo, mostra-se inviável a continuidade do vínculo contratual, e que corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

TERMOS EM QUE PODERÁ A ARGUIDA, APRESENTAR A SUA DEFESA NO PRAZO DE 10 (DEZ) UTEIS, RESPONDENDO À PRESENTE NOTA DE CULPA, OFERECENDO TESTEMUNHAS, E JUNTANDO OS DOCUMENTOS QUE SE MOSTREM PERTINENTES PARA A DESCOBERTA DA VERDADE. (...)”

1.5. A Resposta à nota de culpa tem o seguinte teor:

“(...) RESPOSTA À NOTA DE CULPA

O que faz, nos termos e com os seguintes fundamentos:

A) *Dos Factos:*

1.º

A Nota de Culpa é, em tudo, omissa quanto à atividade laboral realizada pela Trabalhadora junto da Entidade Patronal desde setembro de 2013.

2.º

Todos os factos relatados são referentes à vida pessoal e à intimidade da vida privada da Trabalhadora.

3.º

Pelo que nenhum dos factos relatados na Nota de Culpa - ainda que correspondessem à verdade - teve lugar no âmbito da relação laboral que une a Trabalhadora à Entidade Patronal “..., Lda.”.

4.º

A relação laboral entre a Trabalhadora e a empresa “..., Lda.” é alheia à relação pessoal e íntima que a Trabalhadora manteve, desde 2010, com ..., gerente da empresa.

5.º

Pois que, no âmbito da relação laboral que a Trabalhadora mantém com a “..., Lda.” nunca qualquer falha lhe foi apontada — e tal não é exceção na Nota de Culpa que lhe foi remetida.

6.º

No entanto, porque foi a Entidade Patronal quem entendeu explicar na Nota de Culpa factos que pertencem exclusivamente à esfera privada da Trabalhadora, cumpre esclarecer na íntegra a verdade dos factos.

7.º

Em data que a Trabalhadora já não pode precisar, mas que ocorreu no princípio do ano de 2010, a Trabalhadora e ..., gerente da “..., Lda.”, iniciaram uma relação amorosa.

8.º

Em março de 2011, a Trabalhadora passou a residir no ... por ter de ingressar no ano letivo 2011/2012 da Universidade ..., pelo que o namorado, ..., passava com ela os fins de semana.

9.º

A partir de meados de 2012, passou a Trabalhadora a deslocar-se a Lisboa, de quinze em quinze dias, nos fins de semana, pernoitando na casa do namorado, gerente da Entidade Patronal.

10.º

Em 2013, o namorado apresentou à Trabalhadora uma oferta de trabalho na empresa "..., Lda.", da qual é gerente.

11.º

Proposta que a Trabalhadora aceitou, tendo sido celebrado contrato de trabalho a termo certo, em regime de teletrabalho, para o desempenho das funções de Técnica de Contabilidade — conforme Documento n.º 1, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

12.º

Pelo que, desde 1 de setembro de 2013, a Trabalhadora mantém um vínculo laboral com a empresa "..., Lda.".

13.º

Vínculo, esse, que é independente e alheio à relação amorosa que uniu a Trabalhadora a ...

14.º

A relação amorosa era do conhecimento da família da Trabalhadora, bem como da família de ..., com quem o casal partilhou todas as ocasiões das épocas festivas (Páscoa, Natal, Ano Novo) e realizou viagens de férias em família — conforme Documento n.º 1-A, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

15.º

Não obstante, a relação pessoal não era comentada com os colegas de trabalho, de modo a manter-se uma postura profissional nessa área.

16.º

No verão de 2014, a Trabalhadora planeou mudar-se para Lisboa, a pedido do namorado, para vir viver com este.

17.º

No entanto, chegou ao seu conhecimento que o namorado a havia traído numa das várias viagens que faz mensalmente a ... — conforme Documento n.º 2, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

18.º

Como consequência, a Trabalhadora entrou em depressão, sofrendo ataques de pânico — o que implicou a vinda de um familiar do Brasil para a acompanhar, tendo dado início a um tratamento psiquiátrico no dia 4 de junho — conforme Documento n.º 2-A, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

19.º

Apesar de o casal ter optado por manter o seu relacionamento, a Trabalhadora entendeu por bem celebrar contrato de arrendamento em Lisboa, ao invés de residir com o namorado.

20.º

Não obstante, ... assumiu a qualidade de fiador no âmbito do contrato de arrendamento celebrado — conforme Documento n.º 3, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

21.º

E, fazendo uso dos seus contactos junto da Direção Pedagógica, diligenciou no sentido de que o filho menor da Trabalhadora lograsse obter vaga junto do colégio privado “...” — conforme Documento n.º 4, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

22.º

Pelo que o gerente da Entidade Patronal conhece bem as despesas mensais da Trabalhadora no que respeita à educação do seu filho menor.

23.º

Aproveitando-se disso mesmo para a coagir a aceitar pagamento de valores em troca do aborto que pretende ver realizado.

24.º

A 26 de julho, no Hospital ..., a Trabalhadora tomou conhecimento de **que se encontrava grávida**, através de análises realizadas à urina.

25.º

De imediato deu conhecimento da novidade a ..., por telemóvel, às 17h39, que à data se encontrava em ...

26.º

A 31 de julho de 2014, a Trabalhadora recebeu o resultado das novas análises ao sangue que realizou e que comprovaram a gravidez — conforme Documento n.º 5, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

27.º

Análises que a Trabalhadora remeteu a ..., para que delas tomasse conhecimento — conforme Documento n.º 6, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

28.º

Que, enquanto gerente da empresa “..., Lda.”, tomou assim conhecimento do estado de gestação em que a Trabalhadora se encontra — conforme dispõe a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

29.º

Após o regresso de ..., ..., contactou a Trabalhadora para conversarem sobre a gravidez, tendo agendado um jantar para o dia 5 de agosto (e não 7 de agosto, como se faz crer na Nota de Culpa), pelas 21h00, no restaurante ..., situado em Lisboa.

30.º

Note-se que o encontro foi fora do local de trabalho, fora do horário de trabalho, e no âmbito da esfera privada da Trabalhadora — isto é, foi o encontro de um casal e não um encontro de trabalho.

31.º

No decurso da conversa, a Trabalhadora, pronunciou-se de forma simples, alegando que nada mais haveria a fazer quanto à gravidez e que cada um teria de assumir as suas responsabilidades.

32.º

... contestou, alegando não ter condições para cuidar de uma criança, e exigiu de imediato à Trabalhadora que realizasse um aborto, pois não pretendia ser pai novamente.

33.º

A Trabalhadora deixou **então bem claro ser contra o aborto**, tendo assumido aos 16 anos de idade a gravidez do seu primeiro filho.

34.º

Não aceitando a situação, ... ofereceu à Trabalhadora dinheiro para que esta realizasse um aborto.

35.º

O que a Trabalhadora, uma vez mais, recusou fazer.

36.º

Foi então que ... seguiu a Trabalhadora até ao local do estacionamento privado ..., onde esta tinha o veículo estacionado, e começou a ofendê-la, alto e bom som, chamando-a de “vigarista”, “brasileira com todas as letras”, “falsa”, “filha da puta”, dizendo que o seu único intuito era “dar o golpe da barriga” e que ia “mandar partir-lhe as duas pernas”.

37.º

Permanecendo alguns minutos dentro da viatura que conduzia, a sentir fortes cólicas abdominais e em estado de completo descontrolo emocional, a Trabalhadora foi obrigada a seguir para o local da sua residência.

38.º

Foi ao sair do estacionamento que a Trabalhadora reparou na viatura conduzida por ..., que utilizou a Via Verde para entrar e sair do estacionamento (pois não desceu do carro para efetuar qualquer pagamento), seguindo atrás da viatura da Trabalhadora.

39.º

A Trabalhadora desconhece, em absoluto, quaisquer danos que o veículo (que desconhecia pertencer à empresa ou ao namorado) possa ter sofrido — nem a Entidade Patronal faz prova dos mesmos na Nota de Culpa.

40.º

O que a Trabalhadora sabe é que, nessa mesma noite, ... seguiu-a até casa,

41.º

Fez um escândalo à **porta de sua casa, dizendo que a não realização do aborto implicaria graves consequências, que iria destruir a sua vida, e que ficasse**

descansada pois tudo iria fazer para a Trabalhadora perder o bebé — reiterando sempre as ofensas supra mencionadas.

42.º

Assustando ... e ..., prima e amiga da Trabalhadora, respetivamente, se encontravam no apartamento aguardando o seu regresso a casa.

43.º

A Trabalhadora, perante o stress acumulado com a situação, começou a sentir-se muito mal.

44.º

De tal modo, que ... recuperou a calma e utilizou o multibanco localizado na mesma rua da residência da Trabalhadora para lhe carregar o saldo do telemóvel, para que a esta pudesse contactá-lo caso a sua situação clínica piorasse - conforme Documento n.º 7, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

45.º

A Trabalhadora não tem qualquer dúvida de que ..., pela repentina mudança de comportamento, tinha a expectativa e esperança de que perdesse a criança nessa noite.

46.º

Na falta de contacto por parte da Trabalhadora, ... ligou-lhe passado aproximadamente uns 40 minutos, inquirindo quanto ao seu estado de saúde.

47.º

De tal modo que, a 6 de agosto de 2014, foram vários os telefonemas e os emails que ... remeteu à Trabalhadora nesse sentido, tentando convencê-la a abortar — conforme Documentos n.º 8, 9 e 10, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

48.º

Aliás, ..., num dos contactos telefónicos que realizou à Trabalhadora nesse dia, pelas 14h42, informou-a, gritando, que estaria demitida se não fizesse um aborto.

49.º

Chorando compulsivamente, a Trabalhadora retorquiu, defendendo que ... não tinha o direito de usar a relação laboral que une a Trabalhadora à Entidade Patronal “..., Lda.” para manipular a sua vida íntima e privada, quando bem sabia que aquela era a sua única fonte de rendimento.

50.º

... propôs então que a Trabalhadora se demitisse, mediante o depósito de € 1.000,00 na sua conta bancária durante 1 ano.

51.º

Quando a Trabalhadora recusou a oferta, alegando ter dignidade e o direito a receber um ordenado correspondente ao seu trabalho, ... encerrou a conversa, dizendo-lhe que se não abortasse seria demitida.

52.º

A pressão psicológica para que a Trabalhadora realizasse um aborto teve continuidade até ao dia 7 de agosto através de trocas de mensagens.

53.º

Na última mensagem, enviada às 16h42, ... informou que não queria mais ser envolvido no assunto da gravidez, e que se alguma vez ficasse provado o seu envolvimento através de uma análise de ADN, o mesmo atuaria.

54.º

A Trabalhadora respondeu à mensagem no dia seguinte, pelas 16h13, mostrando-se prontamente disposta para realização da análise de ADN.

55.º

A Trabalhadora não obteve, então, qualquer resposta por parte de ...

56.º

No dia 14 de outubro, enquanto regressava a casa após almoçar no Centro Comercial (conforme Documento n.º 11, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais), a Trabalhadora encontrou o veículo conduzido por ... no 1C19.

57.º

Foi ... quem fez sinais de luzes à Trabalhadora, pedindo-lhe que o seguisse até casa.

58.º

Aliás, como poderia a Trabalhadora perseguir um ..., modelo ... — conforme se alega na Nota de Culpa — conduzindo um ... de 1997?

59.º

A Trabalhadora imaginou que ... quisesse discutir a realização do exame de ADN ao nascituro — conforme já havia sido mencionado no último contacto que encetaram, por troca de mensagens — pelo que tomou o caminho na direção da casa de...

60.º

Estava um dia de chuva, pelo que a Trabalhadora admite que terá sido possível fazer os pneus chiar na curva de saída em direção a ... mas, tanto quanto a Trabalhadora sabe, não embateu na traseira do veículo de ...

61.º

Aliás, muito se estranha que agora venha, nesta sede, alegar tal, quando, à data dos factos, não parou a viatura, não preencheu nenhuma declaração amigável nem chamou as autoridades policiais.

62.º

Quando a Trabalhadora chegou à residência de ..., o veículo deste ainda não se encontrava dentro do Condomínio.

63.º

A Trabalhadora, que era visita frequente em casa, fez o que sempre fez ao longo de quatro anos de namoro: entrou com o veículo através do portão do condomínio fechado e entrou no edifício através do código de acesso que lhe havia sido fornecido pelo namorado, ... — o que facilmente se pode comprovar através das câmaras de vídeo vigilância do condomínio.

64.º

Após tocar à campainha, a porta foi aberta pela filha mais velha de ..., ..., que abre a porta logo a perguntar “Não desiste, gaja?”

65.º

A Trabalhadora esclareceu que a sua presença visava apenas resolver questões relacionadas com o nascituro — ato contínuo, ... bate com a porta na cara da Trabalhadora.

66.º

Entretanto, no mesmo instante, ... chegou pelo elevador, ofendendo de imediato a Trabalhadora, abrindo de seguida a porta e mandando a Trabalhadora entrar — o que também facilmente se provará em sede própria através das câmaras de vídeo vigilância do condomínio.

67.º

Nesse momento a Trabalhadora apercebeu-se que a intenção de ... não era discutir a realização de exame de ADN, mas apenas condenar a Trabalhadora por ter entrado em contacto com o pai deste, ..., no mesmo dia, informando-o de que iria ser avô de uma menina.

68.º

Foi então que ... lhe disse que “fosse atrás de outros homens com quem tinha dormido”, que não era o pai do nascituro, que a mesma pedisse a algum amigo para assumir a paternidade do mesmo e que “não valia nada”.

69.º

Mais lhe disse que ninguém iria acreditar na sua palavra, Brasileira, 27 anos, envolvida com um homem mais velho, que ao se deparar com um final de relacionamento, engravida, e diz que o filho é seu, quando o que pretende é aplicar um “golpe da barriga”.

70.º

Retorquiu a Trabalhadora que continuava disponível para a realização da análise de ADN e que não teria o direito de omitir a verdadeira paternidade do nascituro, respeitando o direito deste que não deveria ser violado por desavenças entre os progenitores.

71.º

No decurso da discussão, ... proferia histericamente ofensas à Trabalhadora, dizendo que fosse arrumar outro pai para o seu, mandando-a desistir porque o pai não iria assumir a paternidade do nascituro, chamando-a de louca e vigarista, perguntando ao pai se devia chamar a polícia para “prender esta vigarista”.

72.º

De notar que, até ao momento, a Trabalhadora ainda não apresentou queixa-crime contra ... porque com esta manteve uma relação de amizade durante o período de 2 anos em que conviveram.

73.º

Quer ..., quer a Trabalhadora pediram a ... que não se envolvesse no assunto, que nada lhe dizia respeito.

74.º

Eis que ... pega na sua mala, que se encontrava em cima do móvel de entrada, e a empurra contra a barriga da Trabalhadora.

75.º

Foi ... quem interveio e afastou a filha, empurrando a Trabalhadora para fora de casa.

76.º

De notar que ... mede 1,80 metros e pesa cerca de 90 kg

77.º

A Trabalhadora, grávida, mede pouco mais de 1,60 metros.

78.º

Ridículo, portanto, levar-se a crer na Nota de Culpa que terá sido a Trabalhadora a agredir ...

79.º

A Sra. ... interveio, devido à exaltação dos ânimos, e acompanhou a Trabalhadora até a porta da residência e, preocupada com o estado gestacional da mesma, pediu autorização ao patrão ..., que a concede, para acompanhar a Trabalhadora até um café, de modo a que esta pudesse acalmar-se e ficar em condições de conduzir.

80.º *O que efetivamente veio a suceder.*

81.º *Todos os demais factos relatados mais não são do que mentiras inventadas por ... na tentativa de “livrar-se” da Trabalhadora e da mãe do seu filho nascituro.*

82.º

Efetivamente, a 15 de outubro de 2014 a Trabalhadora encontrou-se com a Sra. ..., na ...

83.º

Cabe aqui esclarecer — porque tal não se faz na Nota de Culpa — que ... é a empregada doméstica de ...

84.º

... não é colega de trabalho da Trabalhadora, desconhece quais as funções que esta ocupa na empresa e apenas se encontrou com a Trabalhadora no âmbito da relação de subordinação jurídica que a liga a ..., a pedido deste.

85.º

O intuito do encontro entre a Trabalhadora e ..., organizado por ..., visava propor à Trabalhadora o pagamento de € 4.000,00 e bilhetes de regresso ao Brasil, tendo de abandonar o País no prazo de duas semanas.

86.º

*Quando a Trabalhadora, uma vez mais, explicou que não pretendia aceitar até mesmo porque o seu filho menor estava a estudar em Portugal e tinha de preservar e salvaguardar os interesses do mesmo), ..., **a mando de ..., ameaçou-a, dizendo que já estava despedida, proibida de entrar em contacto com qualquer colega de trabalho e de entrar na sede da Entidade Patronal, que conseguiria maneira de expulsá-la do território nacional e que perderia a custódia do filho menor.***

87.º

A situação causou à Trabalhadora um stress tal que, nessa tarde, a mesma deu entrada no Hospital com cólicas abdominais.

88.º

No dia 16 de outubro, a Trabalhadora foi contactada por uma repórter da "...", que a informou ter recebido uma denúncia anónima que dava conta de que uma jovem brasileira estaria grávida de ..., inquirindo se a Trabalhadora pretendia contar a sua versão dos factos.

89.º

Saliente-se que a Trabalhadora reside em Lisboa há poucos meses e que poucas são as pessoas que têm conhecimento da sua morada.

90.º

Pelo que dúvidas não restam à Trabalhadora de que a referida “denúncia anónima” terá partido de ..., no intuito de denegrir a sua imagem e bom nome, como já havia ameaçado anteriormente fazer.

B) O Direito:

91.º

Vem a Entidade Patronal, na sua Nota de Culpa, alegar que trabalhadora com a prática dos comportamentos descritos supra, reiteradamente, o dever de respeito e de probidade”.

92.º

Salvo o devido respeito, tal não é verdade.

93.º

O comportamento profissional da Trabalhadora tem sido em tudo exemplar - não obstante todos os problemas pessoais aqui explanados, que em nada interferiram no seu empenho e produtividade profissional.

94.º

E a prova disso mesmo é que a Nota de Culpa é absolutamente omissa quanto a factos relacionados com a prestação do seu trabalho.

95.º

Todos os factos relatados prendem-se com a esfera privada da Trabalhadora e com o relacionamento amoroso que esta manteve com...

96.º

Todas as discussões relatadas na Nota de Culpa foram discussões do foro pessoal da Trabalhadora - discussões que esta teve com o seu namorado e pai da sua filha por nascer.

97.º

Como diz o povo - e bem - “conhaque é conhaque e trabalho é trabalho”.

98.º

Não pode o gerente da empresa “..., Lda.” aproveitar-se da relação pessoal e íntima que manteve com a Trabalhadora no intuito de vir a demiti-la.

99.º

Que é o que, na verdade, vem aqui fazer.

100.º

Conforme a Entidade Patronal bem sabe, a Trabalhadora labora em regime de teletrabalho, tendo apresentado todos os serviços prestados à sua superior hierárquica até a data de 25-09-2014 — conforme Documento n.º 12, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

101.º

No entanto, desde o início de outubro a Entidade Patronal não lhe faz chegar qualquer serviço, deste modo impedindo-a de prestar o seu trabalho — em violação do direito à ocupação efetiva do trabalhador, o que lhe é vedado por força do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 129.º do Código do Trabalho.

102.º

Pelo que a Trabalhadora remeteu à Entidade Patronal carta registada com aviso de receção, datada de 17-10-2014, pedindo que fosse reposta a normalidade da situação laboral nos termos contratualmente previstos — conforme Documento n.º 13, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

103.º

Carta, essa, que foi efetivamente recebida pela Entidade Patronal a 20-10-2014 — conforme Documento n.º 14 que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos, legais.

104.º

Não obstante, a Trabalhadora não logrou obter qualquer resposta por parte da Entidade Patronal.

105.º

Pelo que, a 4 de novembro de 2014, enviou e-mail à sua superior hierárquica, recordando que ainda não lhe haviam sido enviadas indicações e o material necessário para dar continuidade ao seu trabalho - conforme Documento n.º 15, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

106.º

A realidade dos factos tem deixado a Trabalhadora sob grande stress, grávida do segundo filho e dependente do salário auferido junto da Entidade Patronal.

107.º

Tanto assim é, que no passado dia 15-10-2014 a Trabalhadora viu-se na necessidade de se deslocar às urgências do Hospital ..., encontrando-se de baixa médica — conforme Documentos n.º 16 e 17, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

108.º

O estado de ansiedade gerado pela ausência qualquer resposta da Entidade Patronal foi evidenciando pela Dra. ..., que evidenciou um estado psicológico de incapacidade, durante a consulta de acompanhamento da gravidez no dia 4 de novembro, do qual resultou nova baixa médica — conforme Documento n.º 18, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

109.º

A Trabalhadora é acompanhada pelo psiquiatra Dr. ... desde 4 de junho, no âmbito da depressão que já referiu supra no artigo 18.º - conforme Documento n.º 19, que anexa, e cujo teor se dá por reproduzido para os devidos efeitos legais.

110.º

A Trabalhadora viu-se obrigada a interromper a medicação devido à gravidez e ao risco que tal representaria para o nascituro - pelo que se refugiou na atividade laboral.

111.º

De notar, ainda, que os factos relatados nos artigos 2.º a 7.º da Nota de Culpa terão tido lugar em agosto de 2014.

112.º

Ora, determina o n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho que “O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração”.

113.º

Pelo que o procedimento disciplinar pelos factos alegados nos artigos 2.º a 7.º da Nota de Culpa não poderia ser instaurado.

114.º

Vem a Entidade Patronal, no artigo 27.º da Nota de Culpa, fundamentar a suspensão preventiva da Trabalhadora com base no facto de que “(...) as ameaças feitas e concretizadas no Gerente e à empresa, tornaram impossível a sua presença nas instalações daquela e junto dos restantes colegas (...)”.

115.º

Ora, a Trabalhadora labora em regime de teletrabalho

116.º

Raras foram as vezes em que se deslocou às instalações da Entidade Patronal — de notar que, aquando da celebração do contrato de trabalho, a Trabalhadora até residia em...

117.º

Todos os contactos profissionais têm lugar entre a Trabalhadora e a sua superior hierárquica, com quem troca impressões através de telefone e e-mail.

118.º

Determina o n.º 1 do artigo 354.º do Código do Trabalho que a Entidade Patronal pode suspender preventivamente o trabalhador se a sua presença na empresa se mostrar inconveniente.

119.º

Sucedem que o local de trabalho da Trabalhadora é a sua habitação e que a sua presença na empresa não é necessária para a realização das suas funções.

120.º

Pelo que é infundada a suspensão preventiva da Trabalhadora.

121.º

De notar que os factos alegados pela Entidade Patronal nos artigos 2.º a 7.º da Nota de Culpa terão tido lugar no início do mês de agosto de 2014.

122.º

Ora, o contrato de trabalho a termo certo que vincula a Trabalhadora à Entidade Patronal teria caducado em setembro de 2014, caso tivesse sido denunciado.

123.º

No entanto, a Entidade Patronal não o fez.

124.º

E isto porque bem sabe que os factos alegados na Nota de Culpa são alheios ao vínculo profissional que liga a Trabalhadora à Entidade Patronal.

125.º

Ao invés, o gerente da empresa, na qualidade de namorado da Trabalhadora, preferiu oferecer-lhe dinheiro para que realizasse um aborto ou para que, em alternativa, regressasse ao Brasil.

126.º

Também muito se estranha que a Entidade Patronal venha alegar uma ‘definitiva e irremediável quebra de confiança entre as partes envolvidas’ quando o gerente permanece como fiador do contrato de arrendamento da Trabalhadora.

127.º

O que o gerente da Entidade Patronal efetivamente pretende com a Nota de Culpa é intimidar a Trabalhadora.

128.º

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, só estamos perante uma justa causa de despedimento quando estejam reunidos os seguintes requisitos: 1) um comportamento culposo do trabalhador; 2) nexos de causalidade entre a gravidade do comportamento e as consequências advindas; 3) impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho.

129.º

Ora, com o devido respeito, estes requisitos não se encontram preenchidos no caso em apreço.

130.º

Como ensina Bernardo Xavier, o núcleo essencial do conceito de justa causa ou o critério base para averiguar a sua existência reside na impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho.

131.º

De todo o exposto, julga-se que o presente processo disciplinar configura, prima facie, uma clara e abusiva retaliação e coação contra a Trabalhadora - factos de que dará conhecimento ao Ministério Público para procedimento criminal.

Termos em que, deverá o presente procedimento disciplinar ser arquivado por falta de fundamento.

a) ..., a notificar em ...;

b) ..., a notificar em

Da Prova:

Junta: 19 (dezanove) documentos (...)"

1.6. O Relatório Final diz o seguinte:

"(...) RELATÓRIO FINAL

1. ..., LDA., pessoa coletiva n.º ..., sociedade matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com sede social em..., instaurou procedimento disciplinar contra a trabalhadora ..., com residência em...

2. Nessa sequência, foi proferido despacho em 27 de outubro de 2014, no âmbito do qual foi decidido instaurar contra a trabalhadora, processo disciplinar, visando o seu eventual despedimento com justa causa.

3. Tendo a relator sido nomeada instrutora do presente processo, procedeu-se ao envio da Nota de Culpa à Arguida em 5 de novembro de 2014, através de carta registada com A.R., onde se articulam os factos imputados à mesma, acompanhando a comunicação de intenção de despedimento e, que aqui se dá como integralmente reproduzido.

4. A trabalhadora recebeu a comunicação de despedimento e a nota de culpa em 6 de novembro de 2014, data constante do A.R. que se mostra junto aos autos, a fis. 25.

5. Dentro do prazo que lhe foi concedido a trabalhadora, deduziu por escrito a sua defesa, em 18 de novembro de 2014, juntando diversos documentos, num total de 19 (dezanove) e arrolando duas testemunhas, as Exmas. Senhoras:

... e ..., defesa subscrita pela sua Ilustre mandatária, Dr.ª ..., juntando Procuração a seu favor.

6. Foi admitida quer a prova testemunhal quer a documental apresentada pela trabalhadora.

7. Apesar de disponível para consulta, o processo não foi consultado pela trabalhadora, ou pela sua Ilustre mandatária.

8. No âmbito da instrução foram ouvidas as testemunhas ..., ..., ..., ..., ... e ..., cfr. autos de declarações constantes de fis. 3/4, 5/6, 7/8, 131 a 134, 137/138.

Cumpra agora apreciar.

1- DA NOTA DE CULPA

A arguida foi acusada dos factos constantes da nota de culpa, que aqui se dão por integralmente reproduzidos, podendo resumir-se no seguinte:

1. A Arguida é trabalhadora da empresa ..., Lda., em regime de teletrabalho, desde o dia 1 de setembro de 2013, com a categoria de Técnica de Contabilidade.
2. No passado dia 7 de agosto de 2014, a trabalhadora desencadeou uma discussão com o Diretor Geral e Gerente da ..., Lda., destruindo parcialmente o veículo com a matrícula ..., de marca ..., Modelo ..., propriedade da empresa, batendo em várias zonas do mesmo, com o salto do seu sapato, ao mesmo tempo em que proferia palavras como “canalha”, dirigindo-se àquele.
3. Com o referido comportamento a trabalhadora partiu 3 (três) óticas, e fez diversas amolgadelas no referido veículo, provocando danos.
4. Danos esses computados no montante de € 5.289,75 (cinco mil duzentos e oitenta e nove euros e setenta e cinco cêntimos).
5. Na madrugada do dia 7 de agosto para 8 de agosto de 2014, a trabalhadora, ora Arguida relatou exatamente o comportamento adotado e acima descrito à Senhora ... (empregada doméstica do Gerente), ao telefonar para esta última, dizendo “Então já viste o carro do teu patrão? Eu parti-lhe o carro todo!”.
6. No dia seguinte a Senhora ... deslocou-se à garagem do prédio do condomínio (local onde presta serviço doméstico e onde reside o Gerente da Empresa), e viu a parte da frente do carro com várias amolgadelas e óticas partidas.
7. No dia 11 de agosto de 2014, na ..., sita em ..., a Senhora ... encontrou-se com a Arguida e, no decurso da conversa que mantinham, a Arguida, em tom de voz bem alto, proferiu relativamente ao Gerente, Eng.º ..., palavras como: “covarde, é um homem sem princípios, um filho da puta, uma merda de Homem, que não valia nada, que todas as vezes que o encontrasse que lhe iria partir o carro todo, cabrão”.

8. *Mais tarde, no dia 14 de outubro de 2014, circulava o Gerente da empresa na IC 19 (sentido Lisboa/Sintra), na entrada para a CRIL, (no sentido Odivelas/ Algés), quando se apercebe que a Arguida circulava numa viatura atrás da sua e,*
9. *ao avistar o Gerente acelera, ouvindo-se inclusivamente os pneus a chiar, tentando alcançá-lo e conseguindo-o,*
10. *Indo embater na parte de trás do veículo,*
11. *Obrigando o Gerente da empresa a acelerar e fugir (em simultâneo um carro que circulava no mesmo sentido foi obrigado a desviar-se para evitar qualquer embate).*
12. *Nesse instante a Arguida contacta telefonicamente a Senhora ... e diz-lhe: “Encontrei o teu patrão na IC 19 e parti-lhe o carro todo”.*
13. *Entretanto, a Arguida, alguns minutos depois, surge na residência do Gerente da empresa (quando este já se encontrava na mesma), sita em ..., e ao entrar começa a gritar as seguintes palavras: “Não vales nada, homem do caralho!”, entre outras expressões ofensivas da sua honra e bom nome.*
14. *No momento imediatamente a seguir a trabalhadora coloca as mãos no peito do Gerente da empresa e empurra-o, fazendo de imediato o movimento para dar uma chapada na cara deste,*
15. *o que só não conseguiu, porque este se desviou.*
16. *Continuando a proferir afirmações ofensivas como as acima referidas.*
17. *No dia seguinte, dia 15 de outubro de 2014, a Senhora ... encontrou-se com a trabalhadora na ..., sita em ..., e a Arguida a dado momento da conversa, referiu-se à pessoa do Gerente da empresa dizendo: “Eu pago €10,00 a um gajo para acabar com a raça dele!”.*
18. *Ao que a Senhora ... retorquiu: “A Senhora não fazia uma coisa dessas...”
Afirmando prontamente a Arguida: “Sim, se eu enterrar, o ... enterra junto, e a família dele também!”*
19. *Além dos factos supra descritos, cumpre sublinhar que a trabalhadora introduziu-se, **sem autorização**, no condomínio fechado e na residência do Gerente da empresa.*

20. Os comportamentos adotados pela trabalhadora provocaram instabilidade no ambiente de trabalho da empresa, até pela ameaça perpetrada pela Arguida de que faria mal ao Gerente e à família deste.

II- DA RESPOSTA À NOTA DE CULPA

Na resposta à nota de culpa a arguida veio contestar os factos acabados de transcrever, resumindo-se a sua defesa no seguinte:

1. Começa por alegar que todos os factos relatados na nota de culpa se referem à vida pessoal e à intimidade da vida privada da trabalhadora.

2. Refere que a relação laboral entre a trabalhadora e a empresa ... é alheia à relação pessoal e íntima que a trabalhadora manteve, desde 2010, com ..., gerente da empresa.

3. Alega ter iniciado em 2010, uma relação amorosa com ..., gerente da "..., Lda.".

4. Em 2013, ... apresentou à Trabalhadora uma oferta de trabalho na empresa "..., Lda.", da qual é Gerente.

5. Admitindo ter sido contratada a termo certo, em regime de teletrabalho, em 1 de setembro de 2013, facto constante do artigo 1.º da Nota de Culpa.

6. Alega ter sido traída por ..., e em consequência disso, sofrer de depressão desde junho de 2014, momento em que terá dado início a um tratamento psiquiátrico.

7. Alega ter celebrado um contrato de arrendamento para fins habitacionais, no âmbito do qual o Gerente ... assumiu a qualidade de fiador.

8. Mais refere ter tomado conhecimento de que se encontrava grávida em 26 de julho, no Hospital ..., através de análises efetuadas à urina.

9. Que em 31 de julho de 2014, a Arguida recebeu o resultado das novas análises ao sangue as quais comprovaram a gravidez.

10. Alega ter remetido o resultado dessas mesmas análises a ..., para que este tomasse conhecimento.

11. Que após o Gerente regressar de ..., a terá contactado para falar, agendando um jantar para dia 5 de agosto de 2014, pelas 21:00h, no restaurante ..., em Lisboa.

12. Que no decurso da conversa ... terá oferecido dinheiro à Arguida para que esta realizasse um aborto, tendo esta última recusado.

13. *Que nessa sequência ... seguiu a Arguida até ao local do estacionamento das ..., e começou a ofender a mesma, chamando-a de “vigarista”, “brasileira com todas as letras”, “falsa”, “filha da puta”, e que o seu único intuito era dar o “golpe da barriga” e que ia “mandar partir-lhe as duas pernas”.*
14. *Alega desconhecer quaisquer danos que o veículo possa ter sofrido.*
15. *Que nessa noite, ... a terá seguido até casa e terá feito um escândalo à porta da sua casa, dizendo que a não realização do aborto implicaria graves consequências, que iria destruir a sua vida, e que ficasse descansada pois tudo iria fazer para a trabalhadora perder o bebé.*
16. *Refere que nessa noite, ..., terá utilizado o multibanco localizado na rua da sua residência, para lhe carregar o saldo do telemóvel, para que esta pudesse contactá-lo caso a sua situação clínica piorasse;*
17. *Refere que passados 40 minutos, ... a terá contactado telefonicamente inquirindo-a sobre o seu estado de saúde.*
18. *Alega que ... terá proposto que a trabalhadora se demitisse mediante o depósito de € 1.000,00, durante 1 ano.*
19. *Refere que no dia 14 de outubro de 2014 terá encontrado o veículo conduzido por ... no 1C19,*
20. *e que foi ... quem terá feito sinais de luzes à trabalhadora, pedindo-lhe que o seguisse até casa.*
21. *Alega que quando chegou à residência de ..., o veículo deste ainda não se encontrava dentro do Condomínio.*
22. *Que terá entrado com os acessos que lhe haviam sido fornecidos por ..., e que ao tocar à campainha, a porta foi aberta pela filha de ..., que lhe terá dito: “Não desiste, gaja?”*
23. *Entretanto ... chegou pelo elevador e terá dito para a Trabalhadora entrar.*
24. *Que ao discutirem, ... lhe terá dito que “fosse atrás de outros homens com quem tinha dormido”, que não era o Pai do nascituro, que a mesma pedisse a algum amigo para assumir a paternidade do mesmo e que não valia nada”.*
25. *Que ... a terá chamado de “louca” e “vigarista”, perguntando ao pai se devia chamar a polícia para “prender esta vigarista”.*

26. Alega que ... terá pegado na sua mala, e terá empurrado contra a barriga da trabalhadora;
27. Que foi ... quem interveio e afastou a sua filha, empurrando a trabalhadora para fora de casa.
28. Confirma que efetivamente no dia 15 de outubro de 2014, se encontrou com a Sr^a ..., na ..., em ...
29. Que o intuito desse encontro era propor à trabalhadora o pagamento de € 4.000,00 e bilhetes de regresso ao Brasil, tendo de abandonar o país no prazo de duas semanas.
30. Que ao recusar essa proposta, a Sra. ... a terá ameaçado dizendo que estava despedida e que conseguiria maneira de expulsá-la do território nacional e que perderia a custódia do filho.
31. Por fim, alega ter sido contactada no dia 16 de outubro de 2014, por uma repórter da ..., que a informou ter recebido uma denúncia anónima que dava conta de que uma jovem brasileira estaria grávida de ..., inquirindo a trabalhadora se queira contar a sua versão dos factos.
32. Alega que quanto aos factos constantes dos artigos 2.º a 7.º da nota de culpa, não podia ter sido instaurado procedimento disciplinar.

III – FACTOS PROVADOS

Terminada a instrução do processo deu-se como provado o seguinte:

- a) Que a Arguida celebrou no dia 1 de setembro de 2013, em regime de teletrabalho, contrato a termo certo com a Entidade Patronal, com início e efeitos a partir daquele dia, para o exercício de funções inerentes à categoria de Técnica de Contabilidade.
- b) Que no passado dia **7 de agosto de 2014**, na Av. ..., em ..., a trabalhadora desencadeou uma discussão com o Diretor Geral e Gerente da ..., Lda., destruindo parcialmente o veículo com a matrícula ..., de marca ..., Modelo ..., propriedade da empresa, batendo em várias zonas do mesmo, com o salto do seu sapato, ao mesmo tempo em que proferia palavras como “canalha”, dirigindo-se àquele.
- c) Que com o referido comportamento a Arguida partiu 3 (três) Óticas, e fez diversas amolgadelas no referido veículo, provocando danos.

- d) Que os danos provocados tiveram um custo de reparação de €5.289,75 (cinco mil duzentos e oitenta e nove euros e setenta e cinco cêntimos).
- e) Que na madrugada do dia 7 de agosto para 8 de agosto de 2014, a trabalhadora, ora Arguida, relatou exatamente o comportamento adotado e acima descrito à Senhora ... (empregada doméstica do Gerente), ao telefonar para esta última, dizendo “Então já viste o carro do teu patrão? Eu parti- lhe o carro todo!”.
- f) Que no dia seguinte a Senhora ... se deslocou à garagem do prédio do condomínio (local onde presta serviço doméstico e onde reside o Gerente da Empresa), e viu a parte da frente do carro com várias amolgadelas e Óticas partidas.
- g) Que no dia 11 de agosto de 2014, na ..., sita em ..., a Senhora ... encontrou-se com a Arguida e, no decurso da conversa que mantinham, a Arguida, em tom de voz bem alto, proferiu relativamente ao Gerente, Eng.º ..., palavras como: “covarde, é um homem sem princípios, um filho da puta, uma merda de Homem, que não valia nada, que todas as vezes que o encontrasse que lhe iria partir o carro todo, cabrão”.
- h) Que mais tarde, no dia 14 de outubro de 2014, circulava o Gerente da empresa na IC 19 (sentido Lisboa/Sintra), na entrada para a CRIL, (no sentido Odivelas/Algés), quando se apercebe que a Arguida circulava numa viatura atrás da sua e,
- i) Que ao avistar o Gerente, a arguida acelera, ouvindo-se inclusivamente os pneus do seu carro a chiar, tentando alcançá-lo e conseguindo-o,
- j) Indo embater na parte de trás do veículo acima descrito, conduzido pelo Gerente da empresa,
- k) Obrigando-o a acelerar e fugir (em simultâneo um carro que circulava no mesmo sentido foi obrigado a desviar-se para evitar qualquer embate).
- l) Que nesse instante a Arguida contacta telefonicamente a Senhora ... e diz-lhe: “Encontrei o teu patrão na IC 19 e parti-lhe o carro todo”.
- m) Que entretanto, a Arguida, alguns minutos depois, surge na residência do Gerente da empresa (quando este já se encontrava do prédio da mesma), sita em Algés, e ao entrar começa a gritar as seguintes palavras: “Não vales nada, homem do caralho!”, entre outras expressões ofensivas da sua honra e bom nome.

- n) *Que no momento imediatamente a seguir a trabalhadora coloca as mãos no peito do Gerente da empresa e empurra-o, fazendo de imediato o movimento para dar uma chapada na cara deste,*
- o) *o que só não conseguiu, porque este se desviou.*
- p) *Continuando a proferir afirmações como as supra referidas.*
- q) *Que no dia seguinte, dia 15 de outubro de 2014, a Senhora ... encontrou-se com a trabalhadora na ..., sita em ..., e a Arguida a dado momento da conversa, referiu-se à pessoa do Gerente da empresa dizendo; “Eu pago € 10,00 a um gajo para acabar com a raça dele!”.*
- r) *Ao que a Senhora ... retorquiu: “A Senhora não fazia uma coisa dessas...”*
Afirmando prontamente a Arguida: “Sim, se eu enterrar, o ... enterra junto, e a família dele também!”
- s) *Que a trabalhadora se introduziu, sem autorização, no condomínio fechado e na residência do Gerente da empresa, no dia 14 de outubro de 2014;*
- t) *Que os comportamentos adotados pela Arguida provocaram instabilidade no ambiente de trabalho da empresa, até pela ameaça perpetrada pela Arguida de que faria mal ao Gerente e à família deste.*
- u) *Que ... assumiu a qualidade de fiador, no âmbito de contrato de arrendamento celebrado pela trabalhadora.*
- v) *Que em 31 de julho de 2014 a trabalhadora remeteu o resultado de análises ao sangue que realizou e com que atestam a gravidez para o seguinte endereço eletrónico ...*
- w) *Que em 17 de outubro de 2014, foi remetida uma carta à ..., Lda., subscrita pela Ilustre Mandatária da Arguida, recebida em 20 de outubro de 2014, cujo teor se dá por integralmente reproduzido.*
- x) *Que em 4 de novembro de 2014, enviou email à sua superior hierárquica, cujo teor se dá por integralmente reproduzido.*
- y) *Que a trabalhadora esteve de baixa médica entre os dias 15 de outubro de 2014 e 26 de outubro de 2014, e os dias 4 de novembro de 2014 a 15 de novembro de 2014.*
- z) *Que em 5 de novembro de 2014, a entidade patronal remeteu participação crime à Unidade Central do Ministério Público de Oeiras contra a trabalhadora;*

aa) Que em 3 de dezembro de 2014 foi remetida notificação pela 1.ª secção do DIAP de Oeiras, para efeitos de constituição como assistente de ...

III- Deu-se pois como provada toda a matéria alegada na acusação constante da Nota de Culpa. A este respeito as testemunhas inquiridas, nomeadamente as testemunhas ..., ..., ... e ..., esclareceram a verdade dos factos, nomeadamente que no dia 7 de agosto de 2014, na sequência de uma discussão, desencadeada pela trabalhadora, esta última resolveu destruir o veículo conduzido pelo Gerente da empresa, batendo com o salto do seu sapato em várias zonas do mesmo, partindo três Óticas e provocando diversas amolgadelas. A testemunha ... confirmou que nessa mesma noite a trabalhadora a contactou perguntando se a mesma já teria visto o que tinha feito ao carro do seu patrão, afirmando que: “o teria partido todo!”.

Por seu turno a testemunha ... esclareceu no âmbito do depoimento que prestou, ter visualizado os danos provocados no veículo, logo no dia seguinte, ou seja, dia 8 de agosto de 2014, danos que tiveram um custo de reparação de € 5.289,75.

Tal facto foi igualmente corroborado pela testemunha ..., a qual esclareceu que tendo jantado com a trabalhadora no fim de semana de 9 de agosto de 2014, a mesma lhe terá relatado que poucos dias antes teria tido um ataque de raiva e teria decidido partir o carro a ..., o que veio efetivamente a fazer.

Quanto à demais matéria constante da Nota de Culpa, esclareceram as testemunhas ..., ..., e ..., por dela terem conhecimento, que a trabalhadora no dia 14 de outubro de 2014, seguia na 1C19, atrás de ... e ao alcançá-lo embateu no veículo conduzido por este, obrigando o mesmo a acelerar e a fugir, e que nesse mesmo dia, sem para tal estar autorizada, entrou no condomínio onde o Gerente reside, e em ato contínuo entra na sua casa e começa a discutir e a ofender o Gerente, chegando mesmo a empurrá-lo, e tentando dar-lhe uma chapada, só não o tendo conseguido, porque este se desviou.

Para fixação da matéria provada concorreram além dos depoimentos das testemunhas acima referidas, os documentos juntos aos autos, nomeadamente contrato de trabalho (para aferir da data de admissão e categoria profissional), contrato de arrendamento urbano habitacional, a troca de correspondência entre a entidade patronal e a trabalhadora, e Cópia do Certificado de Matrícula do Veículo

com a matrícula ..., participação crime, notificação do Ministério Público de Oeiras para constituição como assistente.

IV - Assim deram-se como provados os factos supra descritos da acusação, não tendo a aqui Arguida conseguido contraprovar os factos que lhe eram imputados, limitando-se a negar esses factos, não apresentado prova que contrarie os factos que lhe foram imputados.

Com efeito, as testemunhas arroladas pela Arguida não permitiram fazer contraprova da matéria constante da Nota de Culpa, motivo pelo qual a valoração dada aos respetivos depoimentos foi particularmente diminuta.

Relativamente à impossibilidade de ser instaurado procedimento disciplinar quanto aos factos ocorridos no dia 7 de agosto de 2014, entende-se que as infrações assacadas à trabalhadora são continuadas, motivo pelo qual o prazo dos sessenta dias previsto na Lei apenas deverá ser contado da prática do último facto, neste sentido vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12-02-2009, Juiz Relator Bravo Serra, Processo 0853665, e Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 25-03-2010, Juiz relator Azevedo Mendes, Processo n.º 1241 / 06.2 TTCBR.C1, disponível em www.dgsi.pt.

Toda a matéria aduzida pela Arguida na sua resposta à nota de culpa que aqui não foi dada como provada, resulta ou, da sua não pertinência no âmbito deste processo, ou da ausência de prova suficiente e credível sobre os mesmos, ou da prova do contrário. Não foram igualmente consideradas as considerações de facto e as alegações de direito.

Na verdade a Arguida bem sabendo que os factos imputados na Nota de Culpa não lhe eram permitidos, não se absteve de os adotar. Agiu assim livre e conscientemente, com perfeito conhecimento de que violava o princípio geral de proceder de boa-fé, estava a cometer graves infrações disciplinares e violação dos seus deveres, enquanto trabalhadora, colocando irremediavelmente em causa a especial relação de confiança que preside ao vínculo laboral.

Contudo, para 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 a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

E foi o que se fez.

Cumpra agora decidir

A - Os factos constantes da Nota de Culpa e cuja veracidade não foi contrariada, constituem sem sombra de dúvidas vários comportamentos altamente censuráveis por parte da trabalhadora, advindo da sua conduta, uma lesão grave dos interesses patrimoniais da arguente. A arguida bem sabendo que as suas condutas não lhe eram permitidas e que com as mesmas poderia acarretar graves prejuízos à entidade patronal, mesmo assim não se absteve de as realizar.

B - Temos por um lado os factos que consubstanciam os danos provocados no veículo conduzido com a matrícula ..., no dia 7 de agosto de 2014, comportamentos adotados pela Arguida, agindo com dolo, e com o claro intuito de provocar esses mesmos danos.

C — Por outro lado, temos as ofensas provocadas à pessoa do Gerente, em alto e bom som, palavras proferidas, num sítio público, onde se encontravam várias pessoas, palavras ofensivas, como: “é um covarde, um homem sem princípios, um filho da puta, uma merda de Homem, que não valia nada e que todas as vezes que o encontrasse que lhe iria partir o carro todo, cabrão”, comportamentos reveladores mais uma vez de um absoluto desrespeito pela sua entidade patronal, e que não correspondem à confiança que a mesma depositava naquela, constituindo os seus comportamentos faltas graves.

D - Se é certo que tal conduta é grave, não menos gravosos são os comportamentos adotados pela trabalhadora no dia 14 de outubro de 2014, porquanto ao avistar o veículo conduzido pelo Gerente da empresa, não se coibiu de embater no mesmo, e ainda que, sem para tal estar autorizada, se introduzir no condomínio onde aquele reside, ofendendo-o proferindo palavras como “Não vales nada, homem do caralho”, chegando inclusivamente a empurrá-lo e a tentar dar-lhe uma chapada, o que só não conseguiu, porque este último se desviou.

E - Por fim no que respeita às ameaças que a Arguida fez ao gerente e à sua família, consubstanciam deslealdade, desrespeito, e violadoras do dever de urbanidade e probidade, deveres expressamente consagrados no Código do Trabalho.

F - Todos estes comportamentos adotados pela trabalhadora, atenta a culpa da arguida, a sua gravidade e consequência, impossibilitam a subsistência da relação de trabalho, constituindo por isso, fundamento legal para o despedimento com justa causa, nos termos do n.º 1 do art.º 351.º do Código do Trabalho.

G - Do nosso ponto de vista, os comportamentos da trabalhadora arguida no presente processo disciplinar subsumem-se sem dúvida, àquela definição legal.

H - Com efeito, trata-se da prática de vários comportamentos culposos e graves da trabalhadora e, cujas consequências se traduzem na irreparável quebra da indispensável confiança que se exige numa relação de trabalho, cometendo as infrações previstas nas alíneas a), e) e h) do n.º 2 do Art.º 351º do Código do Trabalho, além de constituírem ilícitos criminais que a Entidade Patronal denunciou perante as autoridades competentes.

1 - Por todo o exposto, é nossa convicção que ao presente caso é de aplicar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, prevista na al. f) do n.º 1 do Art.º 328.º do Código do Trabalho, “despedimento sem qualquer indemnização ou compensação”, o que se propõe. (...)”

- 1.7.** A análise destes processos cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” :

“(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

(...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa

à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe

“Proibição de despedimento” que determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*
- 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”*

2.1.1. Neste sentido, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)”.

2.3. No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe “ (...) Proteção em caso de despedimento

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...c) ...d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subseqüentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...)”.

2.3.1. Para aplicação da *justa causa de despedimento*, a entidade empregadora deve ter em conta o disposto no artigo 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque a lei considera-o ilícito se:

“(...) a) ...

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

d) 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. (...)”.

2.3.2. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

“(...) 1 – No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir *justa causa de despedimento*, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 – Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 – A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.º 1 ou 2 do artigo 329.º

4 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2. (...).”

2.3.3. O CT no que diz respeito aos Direitos deveres e garantias das partes (Secção VII) dispõe o artigo 126.º Deveres gerais das partes:

“(…) 1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. (...).”

2.3.4. Sublinhe-se ainda o disposto no artigo 127.º como *Deveres do empregador*.

1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) ...

2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 – (...).”

2.3.5. No que diz respeito ao Artigo 128.º Deveres do Trabalhador

“(...) 1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) 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;...

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) 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;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa (...).”

2.3.6. Sob a epígrafe Justa causa do despedimento, o artigo 351.º estabelece:

“(...) 1. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do

trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:

a) desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores ;...

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;...

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes; (...)."

2.3.6.1. Dispõe este mesmo artigo 351.º no n.º 3:

"(...) Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes. (...)."

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, em Portugal, na CRP e CT, devendo estas demonstrar, 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, como acontece com o caso ora em análise.

2.4.1. Na sequência de todo o exposto, da análise dos factos alegados e da prova produzida nomeadamente os documentos mencionados no ponto 1.3 do presente parecer, os factos reproduzidos no ponto 1.4, a audição das testemunhas, bem como o teor da resposta à nota de culpa reproduzida no ponto 1.5. que aqui se dão por reproduzidos, afigura-se-nos que a entidade não ponderou, como devia, de forma legal e objetiva as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, concluindo-se como não ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; considerando que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa Entidade Empregadora, ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JANEIRO DE 2015**