

PARECER N.º 71/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 282 – DL/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 9 de Agosto de 2007, a CITE recebeu da gerência da Clínica do ..., L.^{da}, por intermédio de instrutor nomeado, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., assistente de consultório.

1.2. Da nota de culpa (fls. 9 a 17 do processo remetido à CITE), consta que:

- A arguida foi admitida ao serviço da entidade empregadora, em 1 de Abril de 1999 (cfr. artigo 1.º da nota de culpa);
- A entidade empregadora tomou conhecimento recentemente de que, em final de Dezembro de 2006, a arguida emitiu uma factura/recibo a uma paciente (cunhada da trabalhadora), no valor de 840,00 € que não foi paga, lesando a entidade empregadora na referida quantia (cfr. artigos 3.º, 4.º e 5.º da nota de culpa);
- No dia 3 de Maio de 2007, a trabalhadora entregou, na entidade empregadora, um cheque no valor de 250€ data na qual o sócio gerente tomou conhecimento da referida situação, através de uma colega da arguida, com a categoria profissional de assistente dentária (cfr. artigo 6.º nota de culpa);
- No dia 8 de Março de 2007, a arguida recusou auxiliar uma colega (nova trabalhadora na entidade empregadora) a prestar assistência a um paciente, cuja intervenção cirúrgica iria ter início, contrariando uma ordem directa emanada por um dos seus superiores hierárquicos, sócio gerente da entidade empregadora (cfr. artigos 7.º e 8.º da nota de culpa).
- No mesmo dia, em face de tal recusa, o referido superior hierárquico apurou que, em 2 de Março do mesmo ano, a arguida recusara, igualmente, prestar assistência à mencionada colega, no âmbito das técnicas de esterilização utilizadas na clínica, *justificando não ser professora de ninguém* (cfr. artigo 9.º da nota de culpa);
- *Desde o início do ano, a trabalhadora arguida proclama alto e bom som, quase diariamente, perante colegas de trabalho e, mais recentemente, perante médicos e*

clientes da clínica, que tem informações e documentos que podem prejudicar e até fechar a clínica (cfr. artigo 10.º da nota de culpa);

- *Em 13 de Março de 2007, um dos médicos da clínica confrontou a trabalhadora com o facto de esta afirmar ter em sua posse um recibo da clínica, tendo a arguida declarado que tinha na sua posse um livro de recibos e outros documentos (cfr. artigos 11.º e 12.º da nota de culpa);*
- *Ninguém responsável pela empregadora lhe entregou qualquer documentação deste tipo para guardar. Caso seja verdade e a trabalhadora tenha na sua posse qualquer livro de recibos e/ou outra documentação, esta foi furtada incorrendo em responsabilidade criminal para além da disciplinar. Tanto mais que a trabalhadora manifestou a sua intenção de não os devolver à clínica (cfr. artigos 13.º e 14.º da nota de culpa);*
- *Em 14 de Março de 2007, no seu horário de expediente, a arguida, em conversa com um paciente na recepção e com colegas a assistir, comentou que a clínica cometia inúmeras ilegalidades, que o sócio gerente era uma pessoa desumana e de má-fé e confirmou, perante o paciente, ter em sua posse documentos com os quais poderia encerrar a clínica. Por fim, já um pouco exaltada, quando foi chamada à atenção pela colega (repcionista), que não devia incorrer nessa conduta, disse à mesma que iria continuar a comentar e a divulgar a sua actual situação (artigos 15.º a 18.º da nota de culpa);*
- *Em 15 de Março de 2007, afirmou perante dois médicos e uma colega que ficou com um livro de facturas/recibos do ano 2002 na posse dela até hoje e ameaçou que fecharia a clínica pelo facto de estar na posse do dito livro e de outros documentos (cfr. artigos 19.º e 20.º da nota de culpa);*
- *A trabalhadora desde o início de Março, invariavelmente, sai às 13h e às 17h, mesmo que as consultas não tenham terminado e mesmo que não haja colegas para a substituir. (...) por mais de uma vez, tanto o higienista, bem como os médicos que prestam serviço na clínica, tiveram que terminar as consultas que estavam a decorrer, sem assistência, já que não se encontrava ninguém disponível para o fazer, incumprindo a trabalhadora o disposto no artigo 163.º, n.º 2 do Código do Trabalho, acerca da tolerância que deveria dar à entidade patronal para não deixar a consulta a meio (cfr. artigos 21.º a 23.º da nota de culpa);*
- *Em 30 de Março de 2007, a arguida, durante as consultas (...), informou os pacientes da sua situação profissional, acrescentando que se passavam muitas irregularidades na clínica, referindo que estava em litígio com a empregadora e, como retaliação, saía à hora certa quer estivesse ou não a decorrer a consulta, o*

que aconteceu efectivamente nesse dia pois às 17h, hora de saída da referida assistente, estava ainda em consulta um paciente, tendo ela saído do gabinete quando (o médico) ainda precisava de assistência (artigos 24.º e 25.º da nota de culpa);

- *Ainda no dia 30 de Março, disse (a um paciente) que se passavam inúmeras irregularidades na clínica, isto na porta de entrada à vista de outros clientes (artigo 26.º da nota de culpa);*
- *Voltou a deixar uma consulta a meio, no dia 2 de Abril de 2007, para sair pontualmente às 13h (cfr. artigo 27.º da nota de culpa);*
- *No dia 4 de Abril de 2007, durante as duas consultas em que assistiu (uma médica), demonstrou desagrado em relação à clínica e ao seu funcionamento, dizendo que se passavam irregularidades na mesma e disse ainda que não trabalhava nem mais um minuto além do seu horário de trabalho (cfr. artigos 28.º e 29.º da nota de culpa);*
- *No dia 18 de Abril de 2007, (uma colega) convenceu-a a ficar a assistir o higienista na última consulta da manhã, o que fez por mais 35 minutos aproximadamente, para além do seu horário. No dia seguinte faltou sem avisar, sensivelmente, os mesmos minutos, deixando o seu trabalho por terminar (cfr. artigos 30.º e 31.º da nota de culpa);*
- *Como se viu, coloca, constantemente, em causa a credibilidade dos responsáveis por esta clínica e comenta com clientes durante os trabalhos que executa questões do foro interno da empresa, como seja a sua decisão de não fazer nem mais um minuto para além do seu horário (artigos 32.º e 33.º da nota de culpa);*
- *E mais grave, acusa constantemente a empresa e os seus responsáveis de condutas ilícitas, difamando-os e de usarem má-fé na sua acção e relações de trabalho com ela (cfr. artigo 34.º da nota de culpa);*
- *Mesmo fora da empresa a arguida já comentou estas situações, tendo sido observada por uma colega a fazê-lo num supermercado (cfr. artigo 35.º da nota de culpa);*
- *Todos os dias a (trabalhadora arguida) confronta as suas colegas com estas acusações que repete constantemente, dizendo que (o sócio gerente) não é um homem de palavra e que as pode enganar (cfr. artigo 36.º da nota de culpa);*
- *Estas situações, representam de per si graves violações dos deveres da trabalhadora, no entanto, é de salientar que representam também um profunda injustiça já que esta ao longo da sua relação laboral sempre foi acarinhada, respeitada e apoiada pela entidade patronal nomeadamente pelo (sócio gerente), ao*

- ponto de inclusivamente (o mesmo) ser seu fiador no empréstimo para compra de habitação, quando os próprios familiares não o fizeram (cfr. artigos 37.º e 38.º);*
- *A trabalhadora ocupa um dos lugares de maior confiança e destaque na empresa, motivo porque estas condutas para além de terem constituído uma desagradável surpresa, são consideradas ainda mais graves (cfr. artigo 39.º da nota de culpa);*
 - *Acontece que o volume de trabalho na clínica tem aumentado significativamente, tendo a trabalhadora revelado a mais completa incapacidade em acompanhar as novas exigências, por isso, tem vindo a ser incentivada mas também, quando necessário, chamada à atenção pelos responsáveis nomeadamente pelo sócio gerente (cfr. artigos 40.º e 41.º da nota de culpa);*
 - *Será este o único, mas injustificado motivo, como se viu, para as condutas da trabalhadora, que lesam os interesses patrimoniais da empresa e põe em causa o seu bom-nome e o do sócio gerente (cfr. artigos 42.º e 43.º da nota de culpa);*
 - *Com esta conduta aquela põe em risco a actividade da empresa e os 14 postos de trabalho e 10 prestações de serviços que esta actualmente assegura, posta em causa está a sua relação de trabalho com as restantes colegas, que a acusam de criar mau ambiente de trabalho com a sua conduta mas também com os médicos, alguns dos quais já manifestaram junto da entidade patronal a intenção de não mais voltarem a trabalhar com a arguida, considerando que também a sua imagem profissional pode estar prejudicada (cfr. artigos 44.º a 46.º da nota de culpa);*
 - *Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres da trabalhadora, previstos nas alíneas a), c), d), e g) do artigo 121.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a saber:*
 - *Respeitar e tratar com urbanidade o empregador e superiores hierárquicos,*
 - *Realizar o trabalho com zelo e diligência,*
 - *Cumprir as ordens do empregador no que respeite à execução do trabalho, e*
 - *Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa. (cfr. artigos 47.º e 48.º da nota de culpa);*
 - *A atitude da arguida afigura-se-nos, em consequência, violadora dos seus deveres de trabalhadora e lesiva dos interesses patrimoniais da empresa (cfr. artigo 49.º da nota de culpa);*
 - *A trabalhadora não realizou o seu trabalho com zelo e diligência, levando o seu tempo a denegrir a imagem da empregadora e do seu gerente não o respeitando, tendo esta sua conduta evidentes reflexos na sua produtividade (cfr. artigos 50.º e 51.º da nota de culpa);*

- *Desobedeceu expressamente às ordens que lhe foram transmitidas no sentido de assistir e apoiar uma trabalhadora menos experiente, por solicitação do sócio gerente (artigo 52.º da nota de culpa);*
- *A trabalhadora cometeu várias infracções graves aos seus deveres, o que tem vindo a fazer reiteradamente, o que constitui uma circunstância agravante da sua conduta, repetidamente violadora das suas obrigações (cfr. artigo 53.º da nota de culpa);*
- *Os comportamentos culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, têm como efeito a quebra definitiva da relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, e impossibilitam a subsistência do vínculo laboral, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (cfr. artigo 54.º da nota de culpa);*
- *A actuação da arguida enquadra-se ainda, nomeadamente, nas previsões normativas das alíneas a), d), e) e i) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho:*
 - *Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores,*
 - *Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado,*
 - *Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa na primeira questão suscitada na presente nota de culpa, e*
 - *Prática no âmbito da empresa de ofensas punidas por lei sobre elementos dos corpos sociais do empregador (cfr. artigo 55.º da nota de culpa);*
- *Constituindo o seu comportamento, uma infracção disciplinar que merecerá a aplicação de sanção disciplinar de despedimento, prevista na alínea f) do artigo 366.º do Código do Trabalho, por se considerar proporcionada às infracções constantes da nota de culpa.*

1.2.1. A nota de culpa refere ainda que a trabalhadora arguida, querendo, poderá apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 413.º do Código do Trabalho.

- 1.2.2.** Mais refere que decidiu a entidade empregadora, *proceder à sua suspensão preventiva imediata, sem perda de retribuição, nos termos do n.º 1 do artigo 417.º do Código do Trabalho, já que a sua presença no local de trabalho se mostra inconveniente em face do perigo de continuação da prática de infracções disciplinares que, conforme consta da nota de culpa, têm vindo a ocorrer reiteradamente.*
- 1.2.3.** A entidade empregadora apresentou um rol de 13 testemunhas, que foram ouvidas nos dias 10 e 13 de Julho, sem a presença do mandatário da arguida que não se opôs a que a inquirição fosse efectuada nos referidos dias e sem a sua presença (cfr. fl. 49 do processo remetido à CITE).
- 1.3.** A trabalhadora foi notificada da nota de culpa no dia 7 de Maio de 2007 (cfr. fl. 19 do processo remetido à CITE) e apresentou resposta à nota de culpa, no dia 21 do mesmo mês.
- 1.4.** Da resposta à nota de culpa (fls. 25 a 28 do processo remetido à CITE), consta o seguinte:
- *A trabalhadora arguida encontra-se chocada com o teor da nota de culpa que lhe foi dirigida (cfr. artigo 1.º da resposta à nota de culpa);*
 - *Não há qualquer conexão entre os pretensos factos ali articulados e a realidade, como passará a demonstrar (cfr. artigo 2.º da resposta à nota de culpa);*
 - *Corresponde à verdade o descrito sob o artigo 3.º da nota de culpa, doravante designada por nota de culpa (cfr. artigo 3.º da resposta à nota de culpa);*
 - *As consequências a extrair são completamente opostas à que resulta da leitura dos factos apresentada pela entidade empregadora (cfr. artigo 4.º da resposta à nota de culpa);*
 - *De acordo com instruções normais, a trabalhadora arguida emitiu um recibo anual para, posteriormente, o valor suportado pela seguradora ... ser utilizado como crédito para consultas na clínica e tal prática era (e é!) perfeitamente banal (cfr. artigos 5.º e 6.º da resposta à nota de culpa);*
 - *De acordo com instruções dos (sócios da empresa), os pacientes só procederiam ao pagamento quando recebessem da entidade seguradora (cfr. artigo 7.º da resposta à nota de culpa);*
 - *Não se recorda a trabalhadora arguida quando procedeu à entrega da quantia de 250,00 € só pode dizer que o fez quando a mesma lhe foi entregue (cfr. artigos 8.º e 9.º da resposta à nota de culpa);*

- *Quanto à acusação a que se referem os artigos 8.º e 9.º da nota de culpa, limitou-se a referir que não tinha qualificação para dar formação a quem quer que fosse (cfr. artigo 10.º da resposta à nota de culpa);*
- *É certo que a trabalhadora arguida, por força da antiguidade ao serviço e das boas relações que até à presente data marcaram a relação de trabalho, tomou conhecimento da realidade global da sua empregadora, (mas) confundir o conhecimento intrínseco de que a trabalhadora arguida está dotada quanto à vida da sua empregadora, e a ideia de a mesma poder tentar capitalizar tais conhecimentos, em proveito próprio, é algo que não tem qualquer consistência (cfr. artigos 11.º e 12.º da resposta à nota de culpa);*
- *Quanto à acusação relativa à posse pela ora respondente, de um recibo misterioso, trata-se de mais um equívoco, já que a mesma, a instâncias (de um dos médicos), referiu que tinha em seu poder um boletim de trabalho com as funções de assistente de consultório (cfr. artigo 13.º da resposta à nota de culpa);*
- *É possível que a respondente tenha exprimido algum do descontentamento que a invade, face à postura da entidade patronal, na sequência de uma reclamação que apresentou junto da Inspeção-Geral do Trabalho já no ano de 2007 (cfr. artigo 14.º da resposta à nota de culpa);*
- *A tal facto não é alheia a circunstância da a respondente pretender ver respeitada a redução do seu horário de trabalho, por força da amamentação de seu filho, facto que parece gerar problemas agudos na gestão do pessoal ao serviço da arguente! (cfr. artigos 15.º e 16.º da resposta à nota de culpa);*
- *Não deixa de ser elucidativo, a esse propósito, que a arguente, sabendo desta restrição da trabalhadora arguida, quanto à menor disponibilidade para continuar ao serviço findo o seu horário de trabalho, permita que higienistas e médicos permaneçam sem assistência às consultas não gerando as soluções que se impõem, bem sabendo a entidade empregadora que a respondente nunca antes havia rejeitado qualquer pedido para realização de trabalho fora do respectivo horário normal (cfr. artigos 18.º e 19.º da resposta à nota de culpa);*
- *Todas as demais acusações, que se rejeitam in totum por absolutamente falhas de conteúdo parecem revelar uma críspação infundada da entidade empregadora face a uma trabalhadora que, até à abertura do presente processo disciplinar, não tinha qualquer mácula no seu passado profissional! (cfr. artigo 20.º da resposta à nota de culpa).*

1.4.1. Em sede de resposta à nota de culpa, *a trabalhadora considera que devem os presentes autos de processo disciplinar ser mandados arquivar sem aplicação de qualquer sanção e requer a junção aos autos do livro de registo trabalho suplementar prestado no estabelecimento da arguente, para prova do alegado sob o número 18.º do presente articulado.*

1.5. Dos autos de inquérito das testemunhas (fls. 50 a 79 do processo remetido à CITE), retira-se o seguinte:

- Que a trabalhadora, quando se aproximava a hora de saída, *de imediato, esclarecia que não ia ficar nem mais um minuto na consulta, o que significou pelo menos por duas vezes que esta abandonava o tratamento por terminar, sem se preocupar se havia alguém disponível ou não, para a substituir; (...) referindo que não trabalhava nem mais um minuto para além do seu horário normal, enfatizando o facto de ter tomado esta decisão em retaliação contra a empresa;*
- *No dia 18 de Abril de 2007 a arguida ficou no seu posto de trabalho até às 13.35, pois foi preciso prolongar o seu horário, já que esta sairia às 13h dado que o higienista ficaria sem assistente pois que não havia ninguém para a substituir. A arguida num primeiro momento recusou, mas depois acedeu a ficar, sendo que avisou de imediato que iria no dia seguinte descontar o tempo que daria a mais à empregadora, o que, efectivamente, aconteceu, no dia seguinte descontou os cerca de 30 minutos que trabalhou a mais na véspera, tal como tinha dito que faria, saiu então às 16.25h, tendo que ser substituída por outra na esterilização e deixou o seu trabalho;*
- A arguida queixava-se de ter sido enganada e de não receber o que lhe competia e questionada pelo sócio gerente, sobre quais as funções que pretendia desempenhar, recusou-se a responder;
- A arguida referia, *com um ar intimidatório, que tinha documentos na sua posse que podiam fechar a clínica, mais concretamente um livro de recibos. Aconselhada a devolver os documentos, respondeu aquela que não o faria, ameaçando que os utilizaria contra a clínica;*
- *Os médicos e assistentes referem que a arguida, durante as consultas, fazia comentários e observações demonstrando desagrado relativamente à entidade patronal e ao funcionamento da clínica, queixando-se aos pacientes durante as consultas e comentando o seu descontentamento acerca do seu vencimento na clínica, dizendo inclusivamente que não podia comer carne a todas as refeições dado o vencimento que auferia;*

- Os médicos e assistentes verificaram que a arguida, *por variadíssimas vezes, fazia este tipo de comentários e observações, e também o fazia perante pacientes;*
- Durante uma consulta, *mostrou o cheque de vencimento ou a folha de vencimento, perante uma paciente que estava a ser tratada dizendo que estava basicamente descontente com o vencimento que auferia;*
- *Perguntava constantemente às colegas quanto ganhavam se tinham contrato e os seus termos, dizendo-lhes que desconfiassem do patrão;*
- *As colegas andavam tensas e preocupadas, já que ela comentava assuntos do foro interno da clínica, durante as consultas notando que os pacientes estavam descontentes com a situação, podendo isto prejudicar o volume de trabalho da clínica;*
- *Dada a persistência do seu comportamento, um dos declarantes tomou a decisão de comunicar estes factos à entidade patronal em meados de Abril do corrente ano. A arguida, reiteradamente, tomava atitudes impróprias reveladoras duma conduta contrária às mais elementares regras profissionais, a saber, interrompe as consultas para comer quando no passado não o fazia, recorrendo ao intervalo entre as consultas para esta função; interrompia igualmente as consultas caso estas se prolongassem para além da hora de saída ao almoço às 13 horas ou à tarde às 17 horas; notou que nos últimos 6 meses se tornou uma assistente menos empenhada na execução do seu trabalho;*
- Os médicos e colegas apresentam reservas em trabalhar novamente com a arguida;
- *Nos últimos meses e até à data da sua suspensão, a produtividade da arguida tinha baixado substancialmente e o seu desempenho estava muito abaixo relativamente às suas colegas de trabalho, nomeadamente porque esta passava os dias na copa e ao telefone, durante o horário de trabalho, deixando de executar as suas tarefas com zelo e diligência, bem como causava mau ambiente com as colegas com quem tinha desavenças e que confidenciavam as dificuldades que tinham trabalhar com ela, já que esta muitas vezes lhes recusava colaboração e porque se comportava sem grande empenho no exercício das suas funções, o que aliás a arguida admitia abertamente perante os médicos e assistentes, dizendo que estava completamente desinteressada do seu trabalho e que só fazia o mínimo indispensável, muitas vezes refugiava--se na esterilização por ser um trabalho menos exigente e especializado;*
- *No dia 13 de Março de 2007, (um dos declarantes) tentou conversar com a trabalhadora no sentido de a dissuadir de continuar a empreender este tipo de condutas. Foi então que esta respondeu que as coisas tinham que ser como ela queria e que tinha na sua posse um livro de recibos e outros documentos, que*

seriam susceptíveis de causar dano à clínica. A arguida acrescentou que tinha tirado esses documentos da clínica, mais precisamente do escritório. O referido declarante aconselhou-a a entregar essa documentação como prova de boa-fé, e como forma de reparar o ilícito que ela assumiu ter cometido, desconhecendo em concreto de documentos se trata. A trabalhadora negou-se a entregar a dita documentação, porque queria utilizá-la em seu benefício;

- Para tentar resolver a situação, o sócio gerente falou com a trabalhadora arguida, no sentido desta indicar funções para que estaria mais motivada, o que esta recusou, sendo infrutíferas todas as tentativas que se empreenderam para tentar que a arguida modificasse a sua maneira de estar;*
- Os profissionais da clínica consideram que a relação de trabalho está definitivamente prejudicada, até porque a trabalhadora perturbou gravemente o funcionamento da clínica, e o decurso das consultas, com o seu comportamento e que a sua atitude não dignifica em nada as pessoas que trabalham na mesma, já que o bom nome da clínica é constantemente posto em causa perante terceiros,*
- Várias colegas foram abordadas por pacientes que lhes perguntavam o que se estava a passar na sociedade já que a arguida os tinha abordado, dizendo que se passavam irregularidades na clínica;*
- Receiam as colegas que os seus postos de trabalho possam estar em risco já que quando os pacientes as abordavam, denotavam estar descontentes por nada terem a ver com estas situações e terem sido chamados a participar neste tipo de conversas que não lhes dizem respeito, temendo as trabalhadoras que estas condutas os pudessem afastar e pelas atitudes, quer pelas ameaças que a arguida continuamente fazia, dizendo que fecharia a clínica;*
- Quanto à matéria respeitante ao recibo, esta não é urna situação banal mas verdadeiramente excepcional. Apenas com pessoas de família dos sócios e em casos de absoluta necessidade económica, se admite que se possa prestar tratamento ou emitir qualquer factura/recibo, sem que haja o correspondente pagamento imediato ou sem que haja qualquer garantia, por exemplo, cheque pré datado, mas sempre com conhecimento e autorização prévia do sócio gerente, já que este, nestes casos, põe do seu bolso, pelos familiares, a quantia em falta, não tendo sido dada qualquer autorização na situação descrita na nota de culpa, para a trabalhadora emitir esta factura/recibo;*
- Existe indicação expressa da gerência e da contabilidade, para não haver qualquer emissão de factura/recibo sem a correspondente entrada de fundos, situação que*

era do conhecimento da arguida, portanto, nem sequer se tratará de uma situação permitida excepcionalmente quanto mais banal;

- *A recepcionista, que recebe pagamentos e marca consultas no âmbito das suas funções, nunca assistiu a que se procedesse da forma que a arguida procedeu, emitindo um recibo sem que desse entrada na clínica o respectivo pagamento. O que por vezes acontece, ainda que raramente, é que os pacientes entregam um cheque para pagar o tratamento e à medida que este avança vão recebendo os respectivos recibos. Ninguém recebe recibos sem a correspondente entrega de dinheiro. Isto verifica-se quando as seguradoras pagam antecipadamente, mediante apresentação de um plano de tratamento ou quando o paciente entrega um cheque de garantia cujo valor vai sendo contabilizado até final do tratamento e só aí é debitado;*
- *No que respeita à situação descrita nos autos, a arguida disse à recepcionista que a sua cunhada iria entregar um cheque e que estaria tudo certo. Efectivamente recebeu um cheque de valor de 250 €, em finais de Março/ início de Abril de 2007, tendo a arguida referido que com este pagamento a situação estaria regularizada.*
- *Continua em dívida o valor remanescente;*
- *O comportamento da arguida é surpreendente, por saberem que o sócio gerente, sempre a ajudou e tratou da melhor forma, chegando a ajudá-la financeiramente sendo inclusivamente seu fiador no seu empréstimo à habitação. Esta tinha inclusivamente um lugar de confiança na empresa;*
- *A empresa tem crescido e o volume de trabalho e de exigência também, tendo a trabalhadora revelado um absoluto desinteresse em acompanhar esta evolução, por isso, assistiu por várias vezes a situações em que esta foi chamada a atenção, mas sempre incentivada pela gerência, embora o resultado destas diligências da empregadora foi sempre o agravamento do seu comportamento;*
- *A conduta da trabalhadora relaciona-se com o facto de, quando voltou da sua licença de maternidade, deparar, como seria de esperar, com novas pessoas a trabalhar na clínica, já que houve um crescimento da sua actividade e movimento, e quando esta retomou as suas funções, deixou de estar interessada em acompanhar o novo ritmo de trabalho;*
- *Desde a saída da arguida, por ter sido suspensa preventivamente, o ambiente melhorou substancialmente.*

1.6. A entidade empregadora juntou ao processo cópias dos extractos das folhas de ponto da arguida, relativas aos meses de Março, Abril e Maio de 2007 (fls. 81, 82 e 83 do

processo remetido à CITE) e cópia de um factura/recibo emitido pela arguente, em 30 de Dezembro de 2006, no valor de 840 €

1.7. A arguente não juntou ao processo o livro de registo de trabalho suplementar, conforme requerido pela arguida e sede de resposta à nota de culpa, pelos motivos que constam no despacho do instrutor (fl. 84 do processo remetido à CITE), que se transcrevem:

- *A arguida solicitou a junção aos autos do livro de registo do trabalho suplementar, para prova de que a respondente nunca antes havia rejeitado qualquer pedido para realização de trabalho fora do respectivo horário normal.*
- *O que está em causa na nota de culpa não é a prestação de trabalho fora do horário da arguida, nem houve qualquer tipo de exigência nesse sentido, por parte da empregadora, o que a empregadora censura à arguida é o desrespeito pelo disposto no artigo. 163.º/2 do Código do Trabalho, que representa uma tolerância ao horário de trabalho, que os trabalhadores têm de observar caso haja algum serviço que se prolongue para além da hora se saída, como era o caso, conforme descrito na nota de culpa.*
- *Tolerância essa, limitada a 15 minutos – Artigos 163.º/2 e 197.º/4-c) do mesmo diploma legal.*
- *De notar que, caso acedêssemos ao requerimento da arguida, ficaria a arguente privada por período indeterminado do livro de registo do trabalho suplementar, como se viu, desnecessariamente, já que a trabalhadora não retiraria qualquer benefício desta prova, que em nada interessa à sua defesa por não estar relacionada com a matéria dos autos.*
- *Para prova dos factos constantes da nota de culpa foi solicitada à entidade empregadora o fornecimento dos Pontos de 1 de Março de 2007 a 7 de Maio de 2007, esses sim, são relevantes para a matéria constante da nota de culpa e que tem a ver, como se disse, com a violação do artigo 163.º/2 do Código do Trabalho, e tão só esta.*
- *Nestes termos, considera-se a diligência probatória requerida impertinente, indeferindo-se a mesma – Artigo 414.º/1 do Código do Trabalho.*

1.8. *O instrutor do processo disciplinar elaborou relatório final, datado de 9 de Agosto de 2007 (fls. 89 a 98 do processo remetido à CITE).*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Corolário deste normativo legal é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula tal protecção.

2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE emitir o aludido parecer.

2.3. Da análise do processo submetido a esta Comissão, verifica-se o seguinte:

2.3.1. A prova produzida baseia-se, sobretudo, nos depoimentos das testemunhas indicadas pela entidade arguente, todas trabalhadoras na entidade arguente, que, através das declarações prestadas, permitem comprovar o expandido na nota de culpa.

2.3.2. De facto, todos os depoimentos, conforme referido em 1.5. do presente parecer, são unânimes no reconhecimento do comportamento praticado pela trabalhadora, conforme consta na nota de culpa.

Assim, a arguida:

- Desobedeceu ilegitimamente às ordens emanadas por superiores hierárquicos, designadamente ao emitir uma factura/recibo no valor de 840 € sem receber o respectivo pagamento; ao manter em sua posse um livro de recibos e outros documentos, sem que estes lhe tivessem sido facultados por responsáveis da

entidade empregadora e ao não prestar assistência ou auxílio a colegas, quando necessário (cfr. alínea *a*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho);

- Manifestou repetido desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes à sua actividade laboral, designadamente, ao deixar médicos e colegas sem assistência, não os auxiliando, com consultas médicas a decorrer; saindo à exacta hora prevista para o termo do seu trabalho diário, quer no intervalo para almoço, quer no final do dia, com consultas médicas a decorrer e sabendo que poderia não haver ninguém disponível, no momento, para a substituir, incumprindo o dever de tolerância de 15 minutos, previsto no n.º 2 do artigo 163.º do Código do Trabalho (cfr. alínea *d*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho);
- Lesou patrimonialmente a empresa no valor de 590 € que não foram entregues de forma a liquidar o remanescente da dívida resultante da emissão de uma factura/recibo no valor de 840 € tendo efectuado a entrega de apenas 250 € (cfr. alínea *e*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho); e
- Ofendeu trabalhadores e elementos dos corpos sociais da entidade empregadora, nomeadamente: ao interromper as consultas para comer; ao referir perante colegas de trabalho, médicos e clientes da clínica, que tem informações e documentos que podem prejudicar e encerrar a clínica; ao conversar, durante o horário de expediente, com um paciente na recepção e com colegas a assistir, comentando que a clínica comete ilegalidades, que o sócio gerente é uma pessoa desumana e de má-fé, ao colocar em causa a credibilidade dos responsáveis pela entidade empregadora, comentando com clientes, durante os trabalhos que executa, questões do foro interno da empresa (cfr. alínea *i*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

2.3.3. A trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, contraditou de forma insuficiente as acusações aduzidas na nota de culpa, que foram comprovadas por todas as testemunhas apresentadas pela empresa.

- A trabalhadora apenas contra-alega confusão, equívoco, possibilidade, falta de lembrança em relação aos factos, falta de formação para ensinar *quem quer que fosse* e, por fim, admite que possa ter exprimido algum descontentamento face à entidade empregadora, *na sequência de uma reclamação que apresentou junto da Inspeção Geral do Trabalho*, documento que não chegou ao conhecimento desta Comissão, nem tão pouco o seu teor;
- A arguida refere que pretende ver respeitada a redução do seu horário de trabalho, por força da amamentação do seu filho, desconhecendo a CITE qual o horário diário que a trabalhadora está obrigada a cumprir e quais os períodos de dispensa para

amamentação que pratica e se a dispensa é ou não desrespeitada pela entidade empregadora.

2.3.4. Na verdade, através das folhas de ponto juntas ao processo, apenas é possível verificar que a arguida, pelo menos, durante o mês de Março de 2007, trabalhou, em média, 5h47m por dia; durante o mês de Abril de 2007, trabalhou, em média, 5h03m por dia, e, durante o mês de Maio, entre os dias 2 e 7, trabalhou, em média, 4h44m por dia.

2.4. De acordo com o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, *o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento*, devendo nos termos do n.º 2 do referido preceito, atender-se, para apreciação da justa causa do despedimento, *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 se mostrem relevantes*.

2.4.1. Após análise das peças processuais que chegaram ao conhecimento desta Comissão e de acordo com o vertido anteriormente, verifica-se que a conduta da trabalhadora constitui uma infracção disciplinar grave, que teve como consequência a perda de confiança da entidade empregadora na arguida, confiança essa que, sendo considerada como uma pedra angular pela qual se deve pautar a relação jurídica do contrato de trabalho, quando quebrada, leva à impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e considerando que se verifica que a matéria constante da nota de culpa, comprovada por todas as testemunhas, configura infracção passível de justificar o despedimento da trabalhadora, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora ..., por entender que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, conseqüentemente, tal sanção não configurar uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, no âmbito do processo analisado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007, TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP vota a favor do parecer. No entanto, considera que, em sede de defesa, a trabalhadora deveria ter invocado, expressa e objectivamente, se estava a ser objecto de retaliação por ter apresentado qualquer queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, e se essa queixa teve alguma relação com o seu estado de trabalhadora lactante.