



PARECER N.º 98/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, solicitado pelo ...
Processo n.º 427 – DP/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 2012.05.08 a CITE recebeu da instrutora nomeada pelo Centro ..., com sede na Rua ..., para instaurar o processo disciplinar com intenção de despedimento por facto imputável movido à trabalhadora puérpera ..., nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Nos termos do processo remetido, a Arguida foi contratada, em janeiro de 2007 para exercer as funções de Técnica Superior de Serviço Social, ficando Responsável pelas *Respostas Sociais Centro ...*, sendo referida como responsável pelo acompanhamento de várias utentes, nomeadamente, da utente ..., apoiada pela instituição, a necessitar de ser ajudada na gestão da sua economia doméstica, cabendo à Arguida, prestar o apoio necessário para a gestão do seu dia-a-dia bem como domiciliário.



- 1.3.** No processo consta cópia do despacho de elemento da Direção do Centro ..., assinado mas sem data, a ordenar o procedimento disciplinar relativamente à Técnica Superior ..., na sequência de ter tomado conhecimento, em 10 de Fevereiro de 2012, que a referida trabalhadora usou indevidamente o cartão multibanco da utente ..., sem que esta desse autorização ou conhecimento, e não ter acompanhado a utente, deixando que ultimamente vivesse em condições menos dignas, comportamento que – é referido pelo Autor do Despacho - a provar-se é considerado passível de sanção disciplinar.
- 1.4.** Constam ainda do processo:
- cópia de despacho de nomeação da instrutora do processo disciplinar, sem data, a determinar a instauração de processo disciplinar à trabalhadora ..., Técnica Superior afeta às respostas sociais de terceira idade,
 - a cópia de comunicação dirigida à trabalhadora pela Direção da supra identificada ... a remeter-lhe a Nota de Culpa e quatro conjuntos de documentos (doc. 1, 2, 3 e 4) respeitantes, respetivamente, a comunicações dirigidas à trabalhadora em 2012.01.24 e em 2012.01.31, a extratos bancários da conta ... de Janeiro a Novembro de 2011, e por último um conjunto de cópias de faturas ou comprovativos de pagamentos de diversas entidades de cuja cópia anexa;
 - cópia da resposta à Nota de Culpa da Trabalhadora, subscrita pelo Advogado desta, tendo em anexo:
 - cópia da respetiva procuração anexa;
 - cópias da documentação comprovativa da situação da trabalhadora em regime de licença parental;
 - da comunicação à Direção da ..., datada de 2012.03.23, da apresentação à Segurança Social do requerimento de licença de maternidade de 150 dias;



- cópias de dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença pelo períodos de 2012.01.30 a 2012.02.28 e 2012.02.29 a 2012.03.29;
- cópia do Assento de nascimento da criança em 2012.03.18;
- cópia de duas declarações recolhidas pela Instrutora do processo, respetivamente uma técnica superior social colega da trabalhadora e a Diretora Técnica da instituição, com a coordenação da atividade dos técnicos de serviço social nas diversas valências da ...

1.5. A Nota de Culpa remetida à Trabalhadora reporta e conclui, resumidamente, o seguinte:

1.5.1. As funções da trabalhadora:

- A Arguida foi contratada, em Janeiro de 2007 para exercer as funções de Técnica Superior de Serviço Social, ficando Responsável pelas Respostas Sociais do Centro ...;
- É responsável pelo acompanhamento de várias utentes, nomeadamente, da utente ..., desde janeiro de 2007;
- A essa utente deveria prestar o apoio necessário para a gestão do seu dia-a-dia bem como domiciliário, nomeadamente na aquisição dos bens necessários para si e para a filha;
- e ainda prestar os apoios necessários, nomeadamente orientar a vida pessoal, aquisição de bens necessários, proceder aos diversos pagamentos, como mensalidades, água, luz, roupa, alimentação;
- a Arguida foi a pessoa responsável pela utilização do cartão Multibanco da conta bancária no ... da utente, a quem foi confiado o código para a sua utilização;



- foi a única técnica responsável pelo acompanhamento permanente à utente ...

1.5.2. A utente ...

- A utente ..., de 52 anos de idade, com patologias de fragilidade emocional, viúva e com uma filha deficiente a seu cargo, com quem vive só, é apoiada pela instituição, por necessitar de ser ajudada na gestão da sua economia doméstica.
- Os únicos rendimentos da utente ..., provenientes de pensões vão mensalmente para uma conta bancária da agência de ... do ...
- Para a obtenção de apoio do Centro ..., a utente entregou e confiou à Instituição o cartão de multibanco da supra referida conta.

1.5.3. Os procedimentos respeitantes a conta bancária de ...

- Foi estabelecido e acordado pela direção da Instituição com a arguida e a utente ..., um procedimento para a sua utilização:
- O cartão Multibanco ficava no dossier da utente, que se encontrava na sede da instituição.
- Sempre que fosse necessário efetuar uma movimentação na conta bancária, a Arguida dava prévio conhecimento à utente, confirmando a sua autorização.
- Após a utilização do Multibanco, a Arguida procedia ao registo dos valores despendidos, acompanhado dos documentos comprovativos dos gastos.



- Os documentos e o cartão multibanco ficavam no dossier pessoal da utente, no armário destinado aos processos dos utentes que usufruem das respostas sociais ligadas à terceira idade, que obrigatoriamente se encontra fechado à chave, na sede da instituição.
- Os registos eram rubricados pela Arguida e pela utente, sempre que se procediam a movimentações na conta bancária.
- Conforme aliás foi feito ao longo dos anos, desde o início de janeiro de 2007, data desde a qual a Arguida acompanhou a utente ...

1.5.4. Os factos imputados

A Nota de Culpa enuncia os alegados comportamentos da Arguida que se podem reconduzir, abreviadamente, aos seguintes:

- Utilização abusiva do cartão multibanco;
- Não atendimento das condições de higiene da casa da utente;
- Incumprimento de obrigação de tratar com urbanidade e probidade as pessoas que se relacionam com a instituição.

1.5.4.1. Utilização abusiva do cartão multibanco da utente ...

A Nota de Culpa enuncia quanto a esta acusação nomeadamente o seguinte:

- Arguida usou indevidamente o cartão multibanco da utente, não tendo apresentado qualquer justificação para as compras que fez e com ele pagou.



- Sonegando, omitindo e evitando qualquer explicação.
- Assim a Arguida procedeu às seguintes compras, durante o ano de 2011, que pagou com o cartão de multibanco, que não foram autorizadas, nem justificadas e portanto não se destinaram à utente, conforme se discrimina, de acordo com os extratos bancários e registos;
- Apropriou-se a Arguida da quantia de € 736,70 com os quais pagou bens em proveito próprio;
- A Arguida procedeu a levantamentos em numerário com a utilização do cartão multibanco da utente, no ano de 2011, (cfr. Doc 3);
- que não obstante terem existido pagamentos justificados, de acordo com os talões de despesas apresentados, ficou ainda assim por justificar a quantia de € 3.993,72;
- A Arguida procedeu assim ao levantamento de dinheiro que a utente recebia das pensões, sem que apresentasse justificação, utilizando em proveito próprio, sem autorização e conhecimento da utente;
- O valor registado no dossier pela Arguida, no que diz respeito aos gastos, foi inferior ao montante levantado da conta da utente, conforme demonstração supra;

1.5.4.2. Não atendimento das condições de higiene da casa da utente ...



No que refere a este *item* da Nota de Culpa, é possível retirar como notas relevantes o seguinte:

- verificou-se que a Arguida não pugnou pelo acompanhamento e apoio à utente ... conforme era sua obrigação e sua responsabilidade deixando que ultimamente vivesse em condições menos dignas, nomeadamente:

i) não ter acedido ao pedido da utente para adquirir um pequeno fogão para que pudesse aquecer a comida e fazer o pequeno-almoço;

ii) a utente encontrava-se a dormir em cama partida, em que a parte de traz do colchão estava pousada no chão, numa divisão de extrema humidade.

1.5.4.3. Incumprimento de obrigação de tratar com urbanidade e probidade as pessoas que se relacionam com a instituição.

O comportamento indevido em causa terá sido perante a utente, sendo a sua denúncia referida na nota de culpa como recolhida numa reunião 2011.12.06 realizada entre a utente e três elementos do Centro ...:

- A utente referiu que desconhecia terem sido efetuados quaisquer levantamentos em numerário.

- Afirmando inclusivamente que a Arguida não lhe passava qualquer informação sobre a entrada e saída de dinheiros da sua conta apesar de lhe ter solicitado essa informação várias vezes.



- *Referiu ainda que quando insistia em obter a informação ou solicitava a aquisição de algo que necessitava, não obtinha qualquer resposta positiva e chegou a ser coagida pela Arguida.*
- *Nomeadamente na ameaça de a institucionalizar como “tola”*
- *Tendo sido o motivo apresentado, pela utente para não se ter queixado da Arguida, à direção da instituição.*

1.5.5. A gravidade do comportamento e a sanção disciplinar preconizada

A Nota de Culpa conclui que:

- *a Arguida com estes seus comportamentos violou gravemente o seu dever de cumprir as ordens e instruções que lhe são dadas pela sua entidade patronal e como sendo graves e culposos, causadores de prejuízos, lesivos da imagem e idoneidade do Centro ..., que determinaram a perda total de confiança na arguida e impossibilitam a subsistência da relação laboral por violarem frontalmente os mais elementares deveres impostos por lei ao trabalhador, nomeadamente os previstos nas alíneas a), c) , e) e g) do n.º 1 do artigo 128.º da Lei n.º 7/2009 ⁽¹⁾;*
- *e nesses termos, tornada imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 1 e 2. alínea d) do artigo 351.º da Lei n.º 7/2009 ⁽²⁾, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa.*

¹ Tratar-se-á certamente de uma referência não à Lei n.º 7/2009 mas antes aos artigos do Código do Trabalho, na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

² Idem.



- 1.6. A resposta da trabalhadora à nota de culpa foi efetuada pelo respetivo Advogado, nos seguintes termos:

A/C Exma. Sra. Instrutora

(...)

As imputações constantes da nota de culpa não correspondem à verdade dos factos, tendo a arguida desde sempre pautado o seu comportamento, enquanto trabalhadora, pelo mais estrito cumprimento de todas as suas obrigações, bem como pela escrupulosa obediência a todas as ordens emanadas da entidade patronal. Não cometeu qualquer infração ou crime. Aliás, até à data, jamais foi alvo de qualquer processo disciplinar ou criminal que desaguasse numa condenação, sendo reputada pelos seus colegas e utentes como uma profissional e pessoa inexcedivelmente competente e dedicada.

Sendo pura e simplesmente falsas as imputações e conjeturas que lhe são dirigidas, não tem por isso a entidade empregadora qualquer justificação válida para despedir a trabalhadora, que à data dos factos descritos estava grávida (conforme comunicações endereçadas à entidade patronal, que como confessa, conhecia tal circunstância) e que atualmente se encontra no gozo de licença parental por parto ocorrido a 18 de Março de 2012 (cfr. certidão de nascimento ora junta e comunicações igualmente endereçadas à entidade patronal).

Nestes termos, não se verificando, além do mais, a prática de qualquer ilícito disciplinar, deve o presente procedimento disciplinar ser arquivado.

P.E. Deferimento

(ass.)

Advogado



1.7. As cópias das duas declarações recolhidas pela Instrutora do processo, respetivamente uma técnica superior social colega da trabalhadora e a Diretora Técnica da instituição, com a coordenação da atividade dos técnicos de serviço social nas diversas valências da ..., datam de 2012.05.04, ulteriormente à data da assinatura da Nota de Culpa, ou seja, em 2012.03.30.

1.7.1. A primeira identificou-se como ..., Técnica Superior de Serviço Social com as funções inerentes na instituição e proferiu declarações no seguinte sentido:

- confirmou as funções e a antiguidade de desempenho da Arguida relativamente à Utente ..., entre outras utentes, referindo-se a esta última como tendo um quadro mental com limitações do foro psíquico, tendo duas filhas deficientes, duas delas vivendo institucionalizadas;
- no que respeita ao procedimento de que o cartão de multibanco seria guardado na instituição, arquivado em dossier pessoal da utente, em armário fechado à chave;
- e sempre que era necessário efetuar pagamentos a pedido da utente, o cartão era utilizado pela Arguida;
- estando obrigada a proceder ao registo que era assinado e rubricado por ela e pela utente, tendo de arquivar no dossier da utente, o documento comprovativo da despesa;
- que se realizou e participou em reunião realizada com a utente ... em que esta referiu que desconhecia terem sido efetuados quaisquer levantamentos da sua conta a utente, não era de tal informada pela Técnica Superior Arguida e que instada para informar, respondia com a ameaça de a institucionalizar como Tola, tendo explicado que não a denunciara por receio da ameaça;
- bem como declarou que perante as queixas da utente de dormir num colchão no chão e de necessitar de um fogão para aquecer a



comida, queixa e pedido sem atendimento pela Arguida, e que teve oportunidade de confirmar porque se deslocou, em 2012.02.08, à residência da utente.

1.7.2. A segunda identificou-se como ... com as funções de Diretora Técnica da instituição e proferiu declarações no seguinte sentido:

- às funções e antiguidade de desempenho da Arguida relativamente à Utente ..., referindo-se a esta última como sofrendo de limitações do foro psíquico, tendo três filhas deficientes, duas delas vivendo institucionalizadas;
- que carece de apoio na gestão de rendimento e da sua economia doméstica;
- no que respeita ao procedimento de que o cartão de multibanco de conta bancária no banco ..., aberta com o apoio da técnica ..., seria guardado na instituição, arquivado em dossier pessoal da utente, fechado à chave num armário;
- e sempre que era necessário efetuar pagamentos a pedido da utente, o cartão era utilizado pela Arguida;
- A Arguida estava obrigada a proceder ao registo que era assinado e rubricado pela utente para comprovar o consentimento do gasto, tendo de arquivar no dossier da utente, o documento comprovativo da despesa;
- Confirmou as férias e a baixa médica da Arguida entre os dias 3 de Outubro de 2011 a 16 de Novembro do mesmo ano e de 20 de Dezembro de 2011 até atualmente, primeiro por licença de risco clínico durante a gravidez e depois em gozo de licença de maternidade;
- Referiu diligências para obtenção dos dossiers da utente que estariam em casa da Arguida e da falta de comprovativos de despesas que a Utente ulteriormente declarou não ter tido;
- Que participou em reunião realizada com a utente ... em que esta referiu que desconhecia terem sido efetuados quaisquer



levantamentos da sua conta a utente, não era de tal informada pela Técnica Superior Arguida e que instada para informar, respondia com a ameaça de a institucionalizar como Tola, tendo explicado a que não a denunciara por receio da ameaça;

- bem como declarou que perante as queixas da utente de a Arguida não aceder aos seus pedidos de mandar arranjar a cama, que estava partida, e de comprar um pequeno fogão para aquecer comida, e que a Dr.^a ... e a Dr.^a ... terão ido a casa da Utente e ali confirmaram as queixas.
- que a partir de extratos bancários que foram obtidos pela utente a solicitação do Centro ..., foi constatado que entre 19 de Janeiro de 2011 até 13 de Dezembro de 2011 foi efetuado levantamentos em numerário de EUR 5.510,00, dos quais apenas EUR 1.350,47 se encontravam registados e titulados por documento, concluindo que quem tinha acesso ao cartão por esse prazo era a Arguida e que entre 3 de Outubro de 2011 e 16 de Novembro de 2011, estando de férias e de baixa médica, fez compras, pagas por cartão multibanco (EUR 90,69) e levantamentos (EUR 800,00), dos quais só se encontravam justificados por documento alguns (EUR 343,00).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida diretiva refere que (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter



efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. No caso em apreço, antes de assinalar os aspetos relevantes do presente processo, cumpre previamente assinalar o seguinte, tendo como referência os artigos 351.º e 330.º do Código do Trabalho, no que importa à noção de justa causa de despedimento:

2.3.1. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.3.2. Por outro lado, na apreciação da justa causa, deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.



- 2.3.3.** O juízo sobre a justa causa ⁽³⁾, é sempre, por definição, casuístico, assentando numa ideia de justiça individualizante, tomando em conta todas as circunstâncias do caso concreto e fazendo apelo ao princípio da proporcionalidade.
- 2.3.4.** Ainda que comprovado um comportamento censurável a qualquer trabalhador, importa sempre atender à verificação dos demais aspetos da justa causa para despedimento, mas sem descurar, por último, a própria exigência de proporcionalidade da sanção face ao comportamento censurável do trabalhador. ⁴
- 2.4.** Tomando agora para análise o processo submetido à CITE de intenção de despedimento por justa causa por facto imputável a uma trabalhadora puérpera, e atendendo ao n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo qual presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, o crivo ao qual o processo disciplinar é submetido torna-se naturalmente mais exigente para a entidade empregadora.
- 2.5.** No caso em apreço, apesar da Nota de Culpa e das declarações recolhidas subsequentemente enunciarem um conjunto de comportamentos a que entidade empregadora não dúvida a subordinar ao escrutínio disciplinar e às suas consequências sancionatórias, todavia, tratando-se de uma trabalhadora puérpera e como tal sob regime especial de proteção no despedimento legalmente consagrado, a entidade empregadora carece de perante a CITE ter de ilidir a presunção de ser um despedimento sem justa causa.

³ João Leal Amado, *in* Questões Laborais n.º 32, Julho/Dezembro 2008, pag. 260.

⁴ Com efeito, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções tão diversas como: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e o despedimento sem indemnização ou compensação.



2.6. Com efeito, a Nota de Culpa enunciou os comportamentos da trabalhadora que considerou graves e violadores dos deveres da trabalhadora sem partir de uma clarificação quanto à existência de um quadro de conduta/regras predeterminado, relativamente ao qual se apurasse um desvio, bem como ao apuramento de responsabilidades pelo que possa ter ocorrido de menos conforme ao previsto.

2.6.1. É assim de assinalar que, no presente caso, para superar e ilidir a presunção supra aludida à entidade empregadora seria fundamental demonstrar o quadro de comportamento acordado entre a instituição e a Utente, o elenco de funções e competências a que a Arguida está efetivamente vinculada – seja por fonte legal, contratual, regulamento interno ou diretivas a que a mesma devesse conhecer e observar – e, ainda, se os factos ou comportamentos que lhe são imputados resultam de prova inequívoca da sua ocorrência e em especial da sua autoria, como é suficiente a explicitação quanto ao tempo, modo e lugar na sua execução.

2.6.2. Compulsado o processo, em especial a Nota de Culpa e as duas Declarações recolhidas não é possível dar como provado o feixe de obrigações e direitos estabelecidos entre a Utente e a Instituição, nem sequer o quadro de funções e de orientações efetivamente contratualizadas ou estabelecidas entre a Arguida e a sua entidade empregadora quer para vigorarem entre elas, quer entre ambas e a Utente, nem as que a especialmente delimitavam a sua atuação com a Utente em causa.

2.6.3. Com efeito, é alegada reiteradamente a existência das regras de procedimento quanto à forma de utilização da conta bancária da utente enunciadas – embora sem oferecimento de nenhuma comprovação de ser uma orientação escrita e obrigatória, senão por duas declarações – porém, a regra de o cartão de multibanco de cada utente estar em



dossier fechado à chave num armário e as despesas terem de ser autorizadas pela Utente, terão sido reiteradamente desrespeitadas, sendo assim pertinente duvidar se também a certeza plasmada na Nota de Culpa de um manuseamento do cartão da conta bancária ter sido também tão restrito à Arguida, porquanto não o admitiu a trabalhadora.

2.6.4. Nestes termos, não se apurou a utilização abusiva do cartão multibanco alegada pela entidade empregadora senão por evidenciar que existiram despesas e movimentos e se dar acolhimento à alegação de a Utente se ter queixado de nada saber de levantamentos da sua conta bancária.

2.6.5. Todavia, a demonstração da autoria da Arguida de despesas com desvio para proveito próprio apenas se funda em articular uma despesa sem evidencia de finalidade ou de autorização com o facto ou alegação de não ter sido assumida por uma utente numa reunião da qual não se conhece qualquer ata, nem se conhece com exatidão os termos em que a utente foi concretamente interpelada.

2.6.6. De referir quanto a essa pronúncia da Utente, que é a própria Nota de Culpa a indicar como sendo uma cidadã de 52 anos, sofrendo de desequilíbrio mental, com duas filhas institucionalizadas que, embora não movimente a conta nem de nada esteja ao corrente, não deixa de solicitar extratos da conta ao seu próprio banco para os oferecer à análise da Instituição (conforme resulta das declarações recolhidas à 2.^a declarante).

2.6.7. Por tudo o exposto, não resultando a alegação de uso indevido da conta bancária da Utente de uma queixa desta formalmente concretizada e ainda que sem colocar em causa de os levantamentos terem existido, todavia estão insuficientemente associados a algum comportamento indevido da Arguida, é de considerar que quanto a esta matéria não tenha a entidade empregadora ilidido a presunção legalmente



consagrada de não haver justa causa no despedimento desta trabalhadora puérpera.

2.6.8. Igualmente frágil são apenas indiretos os factos imputados à Arguida relativamente ao não atendimento das condições de higiene da casa da Utente.

Não sendo definidos os termos em que eram exigidas e as que se encontraram e as responsabilidades ou grau de atuação atribuídas à Arguida para as poder superar, não pode também aqui o empregador dar por ilidida a presunção de haver despedimento por justa causa.

2.6.8.1. No que respeita ao eventual não atendimento do pedido de compra de um pequeno fogão, cumpre assinalar que apenas tem por base um facto, a inexistência de um fogão pequeno, o que não significa não existir um outro ou outro sucedâneo mais seguro, e nem sequer resulta de uma queixa que seja possível escrutinar se foi efetivamente verbalizada, ou quando e em que termos.

2.6.8.2. No que respeita ao facto da Utente dormir numa cama partida, em que a parte de traz do colchão estava pousada no chão, numa divisão de extrema humidade, é de atender que não se apurou desde quando tal ocorria – porquanto só a 2012.02.08 é que a verificação da sua casa terá ocorrido – e também – como se referiu - não está sequer provado pelo empregador a delimitação objetiva do quadro de funcionamento do apoio do Centro ... à Utente, nem o próprio elenco de funções que nesse âmbito competiria à Arguida assumir, pelo que se conclui que também por esta acusação não conseguiu o empregador comprovar sequer que existiu um comportamento da Arguida que efetivamente constitua um comportamento indevido, culposo e grave e assim poder ser considerado justa causa para o seu despedimento.



2.6.9. Por último, importa atender à possibilidade de a entidade empregadora comprovar ter a Arguida incumprido a sua obrigação de tratar com urbanidade e probidade as pessoas que se relacionam com a instituição.

Conforme supra se referiu, estas acusações à Utente resultam da alegação de ter ameaçado a Utente de a acusar de tola e de assim promover o seu internamento, caso persistisse em lhe pedir informações quanto aos movimentos na sua conta bancária.

Tal acusação consta na Nota de Culpa como tendo sido proferida pela Utente numa reunião no centro ... mas de que não se apresenta nenhuma ata, pelo que se trata de alegação de comportamento indevido da Arguida de que a instituição além de não poder apresentar uma declaração da própria, muito menos consegue demonstrar o número de vezes, o momento, o local e as circunstâncias em que teria ocorrido tal comportamento.

Nestes termos, também a esta acusação de comportamento indevido a entidade empregadora não logrou provar nesta sede o comportamento indevido da Arguida objeto do presente processo disciplinar e assim ilidir a presunção de despedimento feito sem justa causa.

2.7. Nestes termos, é de considerar que a entidade empregadora não logrou ilidir nesta sede, como lhe competiria à luz do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a presunção de o despedimento ser feito sem justa causa, cumprindo assim à CITE emitir um parecer desfavorável à sanção disciplinar de despedimento desta trabalhadora.

III – CONCLUSÃO



- 3.1. Atento o exposto supra, considerando que o empregador da Técnica Superior ... não logrou ilidir a presunção legal do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por justa causa da referida trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2012, COM VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS