



## PARECER N.º 121/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, ..., por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. ... (...)

Processo n.º 418 – DP/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 24 de abril de 2013, através de Instrutora, cópia de um processo disciplinar, em nome da ..., com vista à emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera, ..., detentora da categoria de assistente técnico, por acordo de cedência ocasional celebrado entre a trabalhadora, a ... (...) e a ... (...) desde 1.07.2011.

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

- Carta remetendo o processo à CITE entregue por mão própria;
- Relatório Final do Processo de Inquérito, n.º 04/PIF/2012, de 16.01.2013, apuramento de responsabilidades disciplinares à trabalhadora;
  - *Acordo de cedência ocasional, celebrado em 1.07.2011;*
  - Email de 1.10.2012 de solicitação à trabalhadora de devolução dos fundos de maneo dos projetos;
  - E-mail resposta de 1.10.2012, relativo a baixa médica por gravidez de alto risco da trabalhadora até 12 de outubro de 2012 e manifestação de reposição de



- valores durante o mês de outubro;
- Email de 22.10.2013 da ilustre mandatária da trabalhadora, com de proposta detalhada de acordo de reposição do valor total de 8537,73 Euros, de chaves e de um Computador Toshiba Satélite L750/L755;
  - Mapa identificador dos projetos, responsáveis por estes, data da constituição do fundo de maneiio e montantes;
  - Auto de declarações da trabalhadora ouvida em 4.12.2012 no âmbito processo de inquérito;
- Carta de 18.02.2013 da Vice-Presidente do ... dirigida à Direção da ..., mencionando a remessa do referido Relatório Final do Processo de Inquérito, a adoção de eventual medida disciplinar e do desinteresse na manutenção do Acordo de Cedência Ocasional celebrado com a trabalhadora em 1.07.2011.
  - Despacho n.º 01/2013, de 25.02.2013, proferido pela Direção da ..., de abertura de processo disciplinar contra a trabalhadora, de nomeação de instrutora e de comunicação da suspensão de funções nos termos do artigo 329, n.º 5, do CT;
  - Carta da Direção da ... dirigida à trabalhadora, registo pelos CTT e talão de receção por esta em 28.02.2013, sobre os termos do procedimento disciplinar;
  - Termo de abertura do procedimento disciplinar de 5.03.2013 determinando-se audição de testemunhas e junção de prova nomeadamente a devolução dos montantes em dívida por parte da trabalhadora;



- Autos de Inquirição de testemunhas a partir de dia 15 de março de 2013, dos Profs. ..., ..., ...; ...; ...; ...; ; Secretárias ... e ...;
  - Comprovativos da constituição dos vários fundos de maneiio;
  - Emails de 26.03.2013 e de 27.03.2013 relativo queixas crime contra a trabalhadora - Processo de Inquérito NUIPC 2081/13.8TDLSB;
  - Carta de 28.03.2013 acompanhado da nota de culpa rececionada pela trabalhadora em 04.04.2013;
  - Resposta à nota de culpa rececionada pela entidade empregadora em 23.04.2013;
  - Declaração do Centro Hospitalar de Lisboa Central, Epe, relativo ao nascimento da filha da trabalhadora no dia 28.03.2013 e respetivo assento de nascimento.
- 1.3.** Do Relatório Final do Processo de Inquérito, n.º 04/PIF/2012, consta: ... *desvio de fundos no valor de 8.537.73 Euros no departamento de engenharia Departamento de Engenharia Civil, Arquitetura e Georecursos (...), subtração de montantes pecuniários e ocorrência de desvios de quantias monetárias de diversos fundos de maneiio no âmbito do ... (...) geridos pela trabalhadora ... em nome e por conta do ..., e de diversos docentes e investigadores dos projetos, ... Na prática, a trabalhadora ... era a responsável pela gestão dos fundos de maneiio, domiciliados em duas contas (CGD e BPI), cuja titularidade bancária pertence à trabalhadora;*



v. Os docentes aprovaram a transferência desses fundos para uma conta bancária do ..., todavia desconheciam que, de facto) a conta era pessoal e pertencia à trabalhadora ...;

vi. A movimentação da transferência dos dinheiros de fundos de maneiio para a conta pessoal da trabalhadora (e afins) foi feita por numerário ou por transferência interbancária, não se apurando a via por cheque;

vii. A trabalhadora ... dispunha da password do Presidente do ..., com a anuência deste, embora tenha sido utilizada de forma abusiva, nomeadamente a utilização de fundos de maneiio e a abertura e aprovação de um processo de aquisição desconhecidas e assim não autorizadas pelo Presidente do ..., mas conseguidas pela utilização abusiva da password deste;

viii. Esta última irregularidade referida prende-se com um portátil de Marca Toshiba, modelo Satellite L750-1ME, que se encontra na posse da trabalhadora ..., confessada pela própria, e aberto na plataforma de compras sob o Projeto n.º 2718; ix. A trabalhadora detém 6 chaves das instalações do ..., detenção assumida pela trabalhadora, que se dispõe a entregá-las aquando do acordo proposto por ela, através da sua alegada advogada, para o pagamento das quantias e restituição dos bens em falta, a saber:

- Devolução em 4 vezes a quantia de €8.537,73;

- Devolução de um computador Marca Toshiba, modelo Satélite L750-ÍM;

- Devolução de 6 chaves.

A não regularização dos fundos de maneiio e, assim, os indevidos uso e abuso dos fundos dos projetos e vontade dos respetivos responsáveis verificaram-se desde final de dezembro de 2011 até final de agosto de 2012.

Em setembro, a trabalhadora visada tomou a iniciativa de falar pessoalmente com o Presidente do ... e com os responsáveis pelos fundos de maneiio, assumindo o desvio dos montantes dos fundos de



*maneio em causa perante eles, cujo destino eram contas pessoais da trabalhadora e a reposição dos mesmos no médio longo-prazo, pois no curto-prazo não estava em condições de os devolver.*

*A trabalhadora não conseguiu, na altura, falar com o Prof. ... que se encontrava, segundo a trabalhadora, no estrangeiro, tendo falado com aquele no dia 28 de setembro (Sexta-Feira).*

*O Prof. ... considerou a situação intolerável, e segundo a funcionária, proibiu a ... de ter acesso ao webmail, às aplicações ... em nome do ..., ao PC de uso pessoal e ao próprio local de trabalho, embora não tenha ficado comprovado que o não regresso profissional da trabalhadora ao seu local de trabalho verificado na segunda-feira seguinte se devesse a tal ditame do seu superior hierárquico, porquanto a trabalhadora tem justificado desde o dia 1 de outubro de 2011 até hoje com atestado médico por motivo de gravidez de alto risco.*

*A trabalhadora ... geria as contas de fundo de maneio do ... por invocada obrigatoriedade de constarem de domiciliação bancária.*

*Os factos apurados são passíveis de procedimento disciplinar, porquanto violam os deveres de prossecução do interesse público, isenção, zelo, lealdade e de correção consagrados no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro) que aqui se dá por reproduzido, elaborado pelo instrutor de 16.01.2013; ...*

**1.4.** Da nota de culpa, rececionada pela trabalhadora em 04.04.2013, consta o seguinte:

*... A ..., adiante designada por ..., pessoa coletiva número ..., com sede na Av. ..., em Lisboa, no âmbito do processo disciplinar que move, com intenção de despedimento com justa causa, contra a trabalhadora ..., adiante designada por arguida, residente na Rua ..., Mafra, vem, no cumprimento do disposto no artigo 353º nº 1 do Código do Trabalho, deduzir Nota de Culpa*



*nos termos e com os fundamentos seguintes:*

**FACTOS:**

- 1. A arguida foi admitida ao serviço da ... em 1 de fevereiro de 2011 com a categoria de assistente técnica.*
- 2. Em 1 de julho de 2011 foi celebrado, entre a trabalhadora arguida, a ... e o ..., Acordo de Cedência Ocasional, data a partir da qual a arguida passou a prestar serviço no ... e sobre as ordens e direção deste, auferindo a remuneração mensal ilíquida de 961,18€, mantendo-se o poder disciplinar na esfera jurídica da ..., atendendo a que não se encontra expressamente previsto no contrato de cedência e seu aditamento, a transferência do exercício do poder disciplinar.*
- 3. O ... celebrou, em 30 de junho de 2011 Protocolos de Colaboração com o ... que preveem e regulamentam a partilha de serviços de gestão, de gestão de recursos humanos, de contabilidade, meios físicos, instalações, docentes e investigadores no âmbito dos Laboratórios Associados e Unidades de ID, nos quais se insere o ...*
- 4. A arguida enquanto trabalhadora do ..., em regime de cedência, encontra-se afeta ao ..., desenvolvendo a suas funções no âmbito do mesmo, das mesmas fazendo parte a gestão dos processos de fundo de maneiio, bem como de processos de aquisição, sendo que ambos se processam através da plataforma eletrónica do ST designada ...*
- 5. Nos termos do Regulamento do ... cabe ao Presidente deste Centro coordenar a gestão dos recursos humanos e materiais e nessa conformidade cabia-lhe gerir e orientar a arguida no desenvolvimento das suas funções.*
- 6. No âmbito do ... são desenvolvidos projetos de investigação da responsabilidade dos vátios professores aos quais estão atribuídos números*
- 7. Para fazer face a despesas inerentes ao desenvolvimento dos projetos são constituídos fundos de maneiio, sendo estes solicitados através da referida plataforma eletrónica do ...*
- 8. Os fundos de maneiio são identificados por um número (correspondente ao*

*número de projeto), pelo nome do Professor responsável e por um acrónimo por este indicado.*

*9. Os fundos de maneiio são constituídos, na plataforma eletrónica, do seguinte modo: o colaborador que o requer acede, através do seu username e password, à plataforma do ... Uma vez na plataforma, acede ao separador denominado fundos de maneiio, no qual indica o número do projeto a que se destina o fundo (indo o sistema buscar automaticamente o nome do professor responsável pelo projeto), o número de contribuinte do responsável pela movimentação do fundo, o IBAN para o qual é transferido o dinheiro e a quantia solicitada. Segue-se a aceitação pela parte do responsável pela movimentação, e de imediato submete-se à aprovação do Professor responsável pelo projeto.*

*10. As despesas alocadas ao fundo são lançadas através da referida plataforma para serem verificadas pela contabilidade no que respeita à sua elegibilidade e montante.*

*11. A arguida encontra-se, no âmbito do contrato de cedência, afeta, no desempenho das suas funções, ao ... no qual desempenhava tarefas de controle financeiro dos projetos cabendo-lhe nomeadamente instruir os processos de constituição de fundos de maneiio e de aquisição de equipamentos.*

*12. Para tanto, a arguida estava habilitada a aceder à Plataforma FÉNIX sendo, para tanto, possuidora de um username e de uma password.*

*13. No exercício das suas funções a arguida deu início à constituição dos seguintes fundos de maneiio nos seguintes projetos:*

*a)- P 3678 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 4- 01-2012 na quantia de 500,00€*

*b)- P2950 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 12-12-2011 na quantia de 500,00€*

*c)- P1378 ... ( da responsabilidade do Prof. ...), criado em 12-12-2011 na quantia de 1.000,00€*

d)- P2355 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 13-12-2011 na quantia de 1 000,00€

e)- P1371 ... (da responsabilidade Prof. ...) criado em 13-12-2011 - 500,00€

f)-P.2718 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 28-03-2012 - 1000,00€

g)-R3654 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 11-01-2012 na quantia de 500,00€

h)-R3960 ... ( da responsabilidade do Prof. ...) , criado em 19- 07-2012 na quantia de 500,00€

i) P1284 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 12-12-2011 - na quantia 500,00€

j)-P 1384 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 12-12-2011 na quantia na quantia de 1.000,00€

l)-P 1379 ... (da responsabilidade do Prof. ...) , criado em 13-12-2011 na quantia de 500,00€

m)-R1402 ... ( da responsabilidade da Professora ...), criado em 22-02-2012 na quantia de 750,00€

n)-P3931 ... (da responsabilidade da Professora ...) criado em 12-01-2012 na quantia de 1.000,00€

o) P 1386 Resultados ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado 20-12-2011 na quantia de 500,00€.

14. À exceção do fundo de maneiio P1402 ..., em todos os pedidos acima identificados foi indicado o IBAN: ..., sendo este correspondente a conta bancária da arguida e por ela indicada na plataforma aquando do pedido de constituição dos fundos de maneiio.

15. Os montantes dos fundos de maneiio referidos no ponto 13, à exceção do correspondente ao P1402 no montante de 750,00€, foram todos depositados na conta da arguida com o IBAN ...

16. a arguida foi transmitindo ao responsáveis dos projetos que despesas que deveriam ser alocadas aos mesmos e como tal deveriam ser submetidas a



*pagamento , não podiam ser pagas pois o Conselho de Gestão não permitia devido á Lei dos Compromissos.*

*17. Em mail datado de 1 de outubro de 2012 e em resposta a solicitação expressa em mail do Prof. ... da mesma data, a arguida assumiu que a reposição dos fundos de maneiio do ... é da sua responsabilidade.*

*18. A arguida disse pessoalmente aos Srs. Professores ... que tinha feito suas as quantias dos fundos de maneiio que não haviam sido utilizadas.*

*19. A arguida fez suas as seguintes quantias dos fundos de maneiio:*

*a)- R 3678 ... ( da responsabilidade do Prof. ...), criado em 4-01-2012 - 394,53€*

*b)- P2950 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 12-12-2011 - 500,00€*

*c)- P1378 ... ( da responsabilidade do Prof. ...), criado em 12-12-2011 - 790,50€*

*d)- P2355 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 13-12-2011 - 953,50€*

*e)- P1371 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 13-12- 2011 - 500,00€*

*f) P2718 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 28-03-2012 n. 1.000,00€*

*g)-P3654 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 11-01-2012 - 500,00€*

*h)-R3960 ... ( da responsabilidade do Prof. ...) criado em 19-07-2012 - 500,00€*

*i)-P1284 ... (da responsabilidade do Prof. ...) criado em 12-12-2011 - 500,00€*

*j)-P 1384 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado em 12-12-2011 - 605,71€*

*l)-1379 ... (da responsabilidade do Prof. ...) , criado em 13-12-2011 - 500,00€*

*m)-P.1402 ... ( da responsabilidade da Professora ...), criado em 22-02-2012 - 715,70€*

n)-P3931 ... (da responsabilidade da Professora ...) criado em 12-01-2012 - 935,00€

o) P1386 ... (da responsabilidade do Prof. ...), criado 20-12- 2011 - 214,00€

20 A arguida apoderou-se da quantia de 105,47 Euros no âmbito do P.03678 da responsabilidade do Prof. ..., porquanto apesar das despesas correspondentes terem sido processadas como pagas não o foram , tendo sido também suportada pelo referido Professor .

21. A arguida apoderou-se, assim, da quantia de 8.714,81€ correspondente a fundos de maneiio.

22. À exceção do Professor ..., os Professores responsáveis pelos projetos identificados no ponto 13 repuseram os fundos de maneiio ao ...

23. Os pedidos de aquisição de material ou equipamento para o ... são processados através da plataforma de compras do ...

24. No dia 21 de dezembro de 2011, a arguida enviou mail a ... colaboradora da empresa ..., fornecedora habitual de equipamento ao ..., com o assunto “aquisição computador”, dizendo que o “... precisa de adquirir um computador portátil ainda este mês, mas temos um problema a nível da contabilidade. Só temos autorização para iniciar processo na plataforma na Central de Compras a partir de janeiro porque neste momento as autorizações foram encerradas. Há alguma solução para esta situação?”.

25. Em resposta a esse mail, ... respondeu: “Quem espera 30 dias, pode esperar 40... A solução e comprar agora e só apresentarmos orçamento formal em janeiro.”

26. Em 22 de dezembro de 2011 a arguida enviou mail a ..., colaboradora da ..., com o assunto “aquisição computador” no qual solicita “o mais barato e para entrega imediata”. Toshiba satellite L750-IME.

27. Datado de 26 de dezembro de 2011 a arguida enviou novo mail a ..., dizendo: recebi o computador na 6a feira, no início de janeiro peço-lhe o envio do orçamento.

28. Em 14 de fevereiro de 2012 a arguida iniciou, na plataforma de compras,

*o processo de aquisição (2012/1047), de um computador marca toshiba satélite L750-IME, pelo valor final de 756,45€, sendo o fornecedor do mesmo a ... e pagador o ...*

*29. Do processo de aquisição consta como unidade requisitante: ... (...) e o projeto ao qual o mesmo seria afeto o P2718 Protocolo C.M. Almada.*

*30. A arguida recebeu o computador antes de ter iniciado o processo de aquisição do mesmo na competente plataforma.*

*31. Em 23 de dezembro de 2011, o computador foi entregue à arguida e esta levou-o consigo não o tendo devolvido até ao momento, tendo-se a arguida apoderado do computador antes mesmo de ter iniciado o processo de aquisição.*

*32. A arguida disse, em 23 de dezembro de 2011, a uma sua Colega do ..., que da ... vinham entregar um computador portátil e que o mesmo era para si.*

*33. Do início do ano de 2012 a setembro do mesmo ano, a arguida geriu o dinheiro resultante da máquina do café, tendo recebido instruções da parte do Prof. ... para constituir uma conta com os valores dela provenientes, mas, em setembro desse mesmo ano confrontada com o resultado dessa conta, reconheceu não a ter aberto e ter guardado o dinheiro num cofre dentro da gaveta e, no dia seguinte entregou ao referido Professor a quantia de 70,00€ dizendo tratar-se do dinheiro desde o início.*

*34. Tendo, a partir de outubro de 2012, a gestão do moedário da máquina de café, passado a ser realizada pela funcionária ..., verificou-se que o produto mensal da mesma ronda os 70,00€ a 80,00€.*

*35. O ..., tendo tido conhecimento de um eventual desvio de fundos de maneiio e por estes serem constituídos por verbas da sua atribuição orçamental e como tal dinheiros públicos, ordenou a abertura de um processo de inquérito com vista ao seu apuramento em 13 de novembro de 2012.*

*36. A Direção da ... teve conhecimento dos factos através de carta enviada pelo ... em 18 de fevereiro de 2013 acompanhada do relatório final no*

*processo de inquérito nº 04/PIF/2012.*

*37. A ..., na qualidade de superior hierárquico da trabalhadora com competência disciplinar sobre a mesma ordenou a abertura do competente processo pelo despacho 1/2013, em 25/02/2013 no qual também nomeou a instrutora ...*

*38. A ... teve conhecimento que o ... apresentou queixa-crime contra a arguida, à qual foi atribuída o e corre no DIAP (Departamento de Investigação e Ação Penal) com NUIPC ...*

#### *IMPUTAÇÃO NORMATIVA DOS FACTOS:*

*As supra referidas condutas da arguida consubstanciam a violação dos seguintes deveres a que está obrigada nos termos das alíneas c), f) e g) do artigo 128.º do Código do Trabalho: realizar o trabalho com zelo e diligência, guardar lealdade ao empregador e velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho.*

*As condutas continuadas da trabalhadora arguida e atrás detalhadamente enunciadas, constituem individual e conjuntamente, justa causa de despedimento, nomeadamente por terem colocado em causa irremediavelmente, a continuidade e manutenção do contrato de cedência formalizado entre a ... o ... e a arguida e, ao mesmo tempo colocam em crise irremediável por, dado o comportamento culposos da arguida e a sua gravidade, a subsistência da relação de trabalho existente com a ... por ter ocorrido uma lesão de interesse patrimoniais sérios da instituição onde a arguida se encontrava a desenvolver as suas funções ao abrigo do contrato de cedência, o que já determinou por carta de 18 de fevereiro de 2013 que o mesmo cessasse.*

*As condutas praticadas pela arguida configuram a existência de um desrespeito e desinteresse repetido e continuado pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao posto de trabalho (desenvolvida no ...), das mesmas fazendo parte a gestão dos processos de fundo de maneio, bem como de processos de aquisição, entre outros,*



*porquanto utilizou indevida e abusivamente os fundos de maneiio que tinha ao seu alcance, fazendo-os seus através de desvio direto dos mesmos para a sua conta bancária pessoa (conforme acima referido nos presentes autos e conforme resulta de confissão realizada pela arguida através de mail e declarações prestadas e demonstradas nos presentes autos).*

*Neste sentido violou a arguida os deveres a que se encontra obrigada objetiva e subjetivamente constantes do artigo 128.º n.º 1 alíneas c), f) e g) e ainda por se encontrar preenchido o conceito de justa causa constante do artigo 351.º n.º 1 alíneas d) e e) do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações porquanto, as condutas imputadas a arguida foram praticadas durante a vigência do contrato de cedência ocasional devidamente comprovado e documentado e do qual a arguida tinha perfeito conhecimento do seu conteúdo, conduzindo inevitavelmente, ao seu despedimento com justa causa.*

*A arguida praticou os factos de que é acusada na forma continuada, não se verificando, conseqüentemente, a prescrição da infração disciplinar prevista no artigo 329.º n.º 1 do Código do Trabalho relativamente a quaisquer dos factos de que vai acusada. Por outro lado, os factos imputados à arguida consubstanciam a prática de um crime de abuso de confiança e/ou de infidelidade previstos e punidos nos artigos 205.º e 224.º do Código Penal, pelo que, também por esta via e afastado o referido prazo de prescrição*

*Lisboa, 27 de março de 2013*

*A Instrutora, ...*

- 1.5.** Foi concedido à trabalhadora o prazo de 10 dias úteis para responder à nota de culpa, tendo sido registada a resposta a esta peça processual pelos CTT em 22.04.2013, 12.º dia útil após a notificação, fora do prazo legal, que, não obstante, diz:

**1.5.1. ... RESPOSTA á nota de culpa deduzida no âmbito do procedimento**



*disciplinar que lhe foi instaurado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1.º*

*A nota de culpa inicia, e bem, com urna tentativa de explicação e descodificação da intrincada teia de institutos e entidades que giram em torno da prestação de serviço e contrato com a arguido celebrados.*

*2.º*

*Cumprido no entanto referir que, ainda assim, se torna difícil descortinar que entidade contratou o quê, quando e em que moldes.*

*3.º*

*Admitindo como certo que a arguida foi contratada e admitida ao serviço da ... na data referida na nota de culpa ponto 1., e que cinco meses depois, acordou em prestar colaboração a título de cedência ocasional, tendo passado a prestar serviço no ... e sob as ordens e direção daquele.*

*4.º*

*Já não se pode aceitar porque não é líquido, e muito menos inocente, a descrição plasmada no ponto 2. da nota de culpa de que, como o tal acordo de colaboração e cedência ocasional é omissivo, não se transferiu o poder disciplinar para aquele instituto, o que não se concebe, nem legalmente se crê legítimo.*

*5.º*

*Quanto ao disposto no clausulado seguinte da nota de culpa (de 3 a II), e na senda da teia de institutos e entidades e operacionalidade funcional dos serviços, nada há nesta fase a referir, uma vez que desconhece a arguida porque não tem de conhecer, o funcionamento e gestão de tal rede de serviços, sendo certo que as funções que se descrevem eram, em parte as suas.*

*6.º*

*A arguida desempenha funções de controle financeiro de fundos dos projetos sendo certo que tal como se descreve na nota de culpa, tal acesso (à referida plataforma) é feito através de password e nome de utilizador, password e*



*utilizador esse, que desde a data em que a aqui arguida saiu de funções e entrou em baixa médica, foi passada a outros colaboradores, sendo inclusive os seus e-mails, códigos de acesso e passwords neste momento (e desconhece-se se antes o seriam) acessíveis a não se sabe quantos colaboradores, que continuaram as funções que a arguida desempenhava, operando e fazendo o controlo dos referidos fundos em nome e com a password da aqui arguida, acedendo aos seus mails, etc.*

7.º

*Como se refere a arguida deu de facto início a fundos de maneo de projetos diversos, encontrando-se tais fundos a ser geridos hoje por outros colaboradores com acesso pleno a todo o processado.*

8.º

*Como se refere e bem, a arguida colocou o seu nib para transferência de valores (ponto 14,15 e 16 da nota de culpa), corno sempre fez desde início, e com pleno conhecimento dos superiores hierárquicos (professores) que assinaram e validaram todas as ordens.*

9.º

*É falso o vertido nos pontos 13 e parcialmente verdadeiro o vertido no ponto 12 já que os valores descritos não correspondem fielmente aos valores de que a arguida fez uso, e a sua password e utilizador era conhecida por outros colaboradores.*

10.º

*Na verdade foi a própria arguida que se dirigiu ao seu superior hierárquico, Prof. ..., e informou que havia utilizado indevidamente parte dos fundos mas pretendia repor os valores, como consta de declarações prestadas pela arguida em OUTUBRO de 2012 data em que O SUPERIOR HIERARQUICO E ENTIDADE PATRONAL E ORGÃO DETENTOR DO PODER DISCIPLINAR FICARAM A CONHECER OS FACTOS QUE SEIS MESES MAIS TARDE constam desta nota de calva*

11.º



*A arguida continuou a trabalhar, a movimentar os mesmos fundos, e à mesma foi proposto por mais de uma vez acordo para regularização de valores o qual foi pela mesma aceite, tendo apenas ficado pendente de acerto de prazos e forma de pagamento, como consta de e-mails trocados com os advogados da arguida.*

12.º

*Foi apenas aquando da intervenção da aqui signatária (mandatária da arguida) solicitando esclarecimentos acerca da rede de institutos e invocando a caducidade do procedimento disciplinar que, rapidamente se remetem à arguida informação de suspensão imediata, e se abre processo disciplinar, tudo com datas de março de 2013 ou seja SEIS MESES APÓS O CONHECIMENTO DOS FACTOS.*

13.º

*Assim com base na caducidade do prazo para o exercício da ação disciplinar, art 372º N. 1 do CT, e não sendo aceitável a qualificação de infração continuada, já que a data em que a arguida entra de baixa, não havendo continuação por impossibilidade, é a mesma do conhecimento dos factos e por aplicação analógica das normas penais, não só os factos se não enquadram no tipo de crime continuado como duvidas há de que revistam o tipo da norma criminal imputada na nota de culpa á arguida.*

*Por tudo o exposto deve o presente processo ler uni fim condigno, o qual não poderá deixar de ser o seu arquivamento.*

*Junta: Procuração forense*

*A Advogada ...*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO





**2.1.** 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 das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” 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.** É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00, 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 como 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 (...) (SN)”.*

**2.3.** A implementação do procedimento em Portugal 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. ...*

**2.4.** O Código do Trabalho (CT) consagra estes princípios na relação de trabalho, nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: *Proteção em caso de despedimento, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25.06 (SN)*

*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 subsequentes 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 n.ºs 1 ou 6.*

**2.4.1.** 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. ...*

**2.4.2.** No que diz respeito ao artigo 128.º

*Deveres do trabalhador*

*1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:*

*...c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; ...*

*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; ...*



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

*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, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:*

*2 – Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:*

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

*e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; ...*

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

*E o n.º 3 deste artigo exige que: na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que n o caso se mostrem relevantes....*

**2.4.3.1.** *O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:*

*a) Comportamento culposo do trabalhador;*

*b) Comportamento grave e de consequências danosas;*

*c) Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral*



*Não basta pois um comportamento culposos é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art. 396 do CT ... (atual 351 n.º 3) que: “para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”*

*Finalmente, esse comportamento culposos e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.*

*Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexo de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts.*

- 2.4.4.** As sanções a aplicar pela entidade empregadora devem obedecer ao princípio da proporcionalidade previsto no artigo 330.º:



### *Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar*

*1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.*

*2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.*

*3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.*

*4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.*

#### **2.4.5. Artigo 328.º**

##### *Sanções disciplinares*

*1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:*

*a) Repreensão;*

*b) Repreensão registada;*

*c) Sanção pecuniária;*

*d) Perda de dias de férias;*

*e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*

*f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

*2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.*

*3 – A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:*

*a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*

*b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias*



úteis;

*c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

*4 – Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

*5 – A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.*

*6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.*

**2.5.** Toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes dos princípios gerais e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes como é o caso *sub judice*, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, por parte das entidades empregadoras, em Portugal plasmados na CRP e CT, devendo estas demonstrar 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 proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas.

**2.5.1.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o exposto e da análise da prova produzida, afigura-se que a trabalhadora terá violado os deveres de realização do trabalho com zelo e diligência e de guardar lealdade ao empregador, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 128.º do CT, tendo em conta o teor do depoimento das testemunhas que aqui se dão por reproduzidas e o facto da trabalhadora e sua mandatária assumirem, de forma expressa, relativamente à aquisição do computador





portátil: “... essa aquisição foi feita através do proj. 2718, de forma indevida com recurso a uma password que lhe havia sido confiada ... intenção devolvê-lo, de preferência no âmbito de um acordo de regularização dos valores e bens em questão ...”, e à apresentação de “... proposta de acordo entre outras condições a ... Devolução em 4 vezes a quantia de 8.537,73 Euros ...”, concluindo-se assim pela não existência de indícios de discriminação em função da maternidade no presente processo, ficando elidida a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT.

### III – CONCLUSÃO

3. Face ao exposto, a CITE, por considerar ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, não se opõe ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., com a categoria profissional de Assistente Técnico, promovido pela ... (...).

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MAIO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

***“Entende-se que, mesmo que se encontre realizada a queixa-crime, esta não é suficiente para excluir qualquer dúvida sobre a relação entre o processo disciplinar e a gravidez da trabalhadora.”***