



PARECER N.º 163/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
..., Lda.
Processo n.º 322 – DL/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 06.03.2015, na sequência de registo nos CTT efetuado em 05.03.2015 pela Entidade Empregadora, ..., Lda., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., nos seguintes termos:

“(...) Com referência ao assunto em epígrafe, vimos pela presente, e nos termos do art.º 63.º, do Código de Trabalho, remeter a V. Exa. cópia integral do processo disciplinar movido contra a nossa Funcionária ..., com intenção de despedimento por justa causa, por factos por esta praticados nos passados dias 11, 12 e 13 de novembro de 2014, conforme descrição dos mesmos na Nota de Culpa que igualmente vai anexa.

O presente pedido de parecer prévio respeita os termos legais, em virtude da nossa Funcionária, que se encontra suspensa do exercício de funções desde a notificação da referida Nota de Culpa, e sem perda de retribuição, ser trabalhadora lactante.

Sem outro assunto de momento,

Com os nossos melhores cumprimentos,

(...)”.

- 1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópias do processo disciplinar que teve início em 25.11.2014, com vista ao despedimento por facto imputável



contra a trabalhadora, detentora da categoria de Assistente Administrativa de Contabilidade desde 23.09.2013. Este processo disciplinar foi instaurado por instrutor nomeado pela sócia e gerente da entidade empregadora, por indicação e contacto efetuado por esta naquela data (25.11.2014).

1.3. Do processo constam fotocópias de vários documentos, muitos em duplicado e organizados de forma variada e complexa, destacam-se:

- Carta de 04.03.2015, remetendo o processo à CITE,
- Termo de Abertura de Processo Disciplinar, em 25.11.2015, assinado pelo instrutor do processo Exmo. Advogado Sr. Dr. ... e pela referida sócia e gerente, Técnica Oficial de Contas, ...;
- Auto de inquirição desta sócia no mesmo dia 25 de novembro (cota n.º 1);
- Dois comprovativos de operação caixa e-banking efetuados no dia 10.11.2014, relativos a pagamento de 547,66 Euros efetuado à trabalhadora relativo a “ordenado” o outro referente a “ outros” no montante de 74,90 Euros;
- Dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho da ora arguida relativos ao período de 13.11.2014 a 24.11.2014, e de 25.11.2014 a 24.12.2014;
- Contrato individual de trabalho celebrado entre a trabalhadora arguida e a entidade empregadora;
- Inquirição das testemunhas ... no dia 11.12.2014 (cota n.º 2); ... no dia 06.01.2015 (cota n.º 3); ... no dia 09.01.2015 (cota n.º 4);
- Nota de Culpa remetida à trabalhadora, em anexo a carta da entidade empregadora, manuscrita, de 12.01.2015, onde é determinada a suspensão de funções daquela, rececionada em 14.01.2015, conforme talão de receção emitido pelos Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT);
- Correspondência trocada entre a CITE e a entidade empregadora e registos dos CTT;

- Carta de advogada estagiária e advogado, da trabalhadora, datada de 28.01.2015, sem procuração para o efeito, dirigida ao instrutor do processo, requerendo que seja datilografada a carta que acompanhou a nota de culpa, nos termos do disposto no artigo 131.º do C. P. Civil;
- Resposta à Nota de Culpa, assinada pelo acima referido advogado e advogada estagiária da trabalhadora, enviada em anexo ao email de 28.01.2015 (citado no ponto anterior);
- Correspondência trocada entre a entidade empregadora, seu representante legal e instrutor do processo e a trabalhadora e advogados/as desta, reenviando os documentos já mencionados e diligencias relacionadas com a audição e desistência de audição das testemunhas;
- Inquirição das duas testemunhas apresentadas na Resposta à Nota de Culpa no dia 18.02.2015, ... (cota n.º 5) e ... (cota n.º 6);
- Cota n.º 7, junção de procuração forense da trabalhadora;
- Email de 5.02.2015 do mandatário da trabalhadora informando de acompanhamento destas inquirições por outra colega;
- Outra procuração forense, de 18.02.2015, a mais três advogadas da trabalhadora;
- Cota n.º 8 de 18.02.2015, referencia a que não foi dada cópia dos autos de inquirição porque a mandatária da trabalhadora teve que se ausentar para outra diligência;
- Cota n.º 9 de 23.02.2015, junção de documentos vários pela representante legal da entidade empregadora;
- Inquirição de uma terceira testemunha indicada pela entidade empregadora, no dia 25.02.2015, após a receção da resposta à nota de culpa;
- Termo de Conclusão das Diligencias Probatórias do Processo Disciplinar contra ..., em 4.03.2015.



1.4. O procedimento disciplinar iniciou-se no dia 25.11.2014, conforme Termo de Abertura do Processo Disciplinar, como segue:

“(...) Instrutor: ...

Data: 25 de novembro de 2014.

Assunto: Inquérito Prévio.

..., Advogado, inscrito no Conselho Distrital do Porto da Ordem dos Advogados, cédula ..., com escritório em ..., DECLARA, para os devidos efeitos, que na presente data foi contactado no seu domicílio profissional por ..., maior, casada, Técnica Oficial de Contas, e que na qualidade de sócia e gerente da sociedade comercial por quotas denominada “..., Lda.”, Pessoa Coletiva n.º ..., inscrita na Conservatória do Registo Comercial de ..., com sede social em ..., tudo conforme Certidão que me foi apresentada e que devolvi, me solicitou que procedesse à instauração de um processo disciplinar contra ..., maior, solteira, residente em ..., sua Funcionária, com a categoria profissional de Assistente Administrativa Grau III, por factos por esta praticados nos passados dias 11, 12 e 13 de novembro de 2014. Aceitei a incumbência de tal tarefa, e com vista à apurar da existência, ou não, de factos que, pela sua natureza, sejam indiciadores de um comportamento culposos por parte da Trabalhadora ..., que pela sua eventual gravidade e consequências, tornem eventualmente impossível a subsistência da relação laboral estabelecida no Contrato de Trabalho celebrado com a Entidade Empregadora, denominada “..., Lda.”, Pessoa Coletiva ..., com sede social em ..., determino a abertura do presente Processo Disciplinar movido por esta sociedade comercial contra a referida Funcionária, tornando-se necessário proceder a um inquérito prévio, com realização de diligências probatórias. Nada mais tendo a referir, vai o presente Termo de Abertura de Processo Disciplinar ser datado e assinado pela identificada sócia/gerente, na qualidade de Representante Legal da “..., Lda.”, com aposição do carimbo desta mesma sociedade comercial, e igualmente assinado pelo aqui subscritor.

..., 25 de novembro de 2014 (...).”



1.4.1. Identificada como cota n.º 1, foi ouvida a sócia gerente no dia 25.11.21015, como segue:

“(...) Documento: Processo Disciplinar a correr contra

Relator: ...

Data: 25 de novembro de 2014.

Assunto: Inquirição da representante legal da Empregadora.

Cota n.º 1:

Pela abertura do presente processo disciplinar, é desejo da representante legal da Empregadora prestar desde já declarações.

A presente diligência teve início às 19:00 do dia 25 de novembro de 2014, nos escritórios do aqui Instrutor.

Disse a Depoente que se chama ... que exerce a atividade profissional de Técnica Oficial de Contas e que é sócia/gerente, simultaneamente com o seu marido, ..., da sociedade comercial ‘..., Lda.’, com sede social na Rua ... Que no exercício da sua atividade a sociedade admitiu a frequência dum estágio profissional para a área de contabilidade a ..., no âmbito do Programa ... promovido pelo ... de ..., com um período de nove meses, com início a 01/10/2012 e termo a 30/06/2013.

Disse também que na frequência daquele estágio profissional a ... cumpriu integralmente os deveres de estagiária contratualmente estabelecidos.

A Depoente referiu que por estar agradada com a vontade que a ... tinha demonstrado em aprender, a informou que estava a pensar, depois de terminar o estágio, admiti-la para desempenhar funções na empresa, o que veio a concretizar-se a 23 de setembro de 2013, com a celebração de um contrato de trabalho a tempo inteiro e sem termo certo entre a ‘... Lda.’, e a referida ..., para exercer as funções de “Assistente Administrativa de Contabilidade”.

Mais disse a Depoente que, na sequência daquela conversa, também estimulou a ... para continuar a estudar e que a aconselhou a tirar o curso de contabilidade, pois parecia que gostava desta área, e que depois até poderia candidatar-se á Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.



Mais informou a Depoente que incentivou também a ... para concorrer para o "...", vulgarmente chamado "...", tendo-lhe referido também das vantagens em ali tirar o curso, não só pela qualidade mas também por se tratar dum estabelecimento de ensino público, e que poderia requerer bolsa de estudo, e era relativamente perto do escritório, a uma distância que se percorria a pé em cerca de 20 minutos.

Disse também a Depoente que a ... concorreu e que ingressou no "...", e perante as dificuldades que alegou ter, foi até a Depoente que lhe pagou a inscrição naquele estabelecimento de ensino. Mais disse a Depoente que foi ela própria quem ensinou tudo aquilo que a ... sabe em matéria de contabilidade e que sempre lhe proporcionou todas as condições para que a mesma desempenhasse as suas funções, pois a ... era a única funcionária da "..., Lda.", tendo-lhe mesmo cedido a chaves da porta do escritório.

Referiu também a Depoente que durante o período em que a ... esteve grávida foi-lhe sempre concedida toda a flexibilidade no trabalho, e quando aquela a confrontou com a possibilidade de entrar de baixa médica uns dias antes da data prevista para o parto, até achou conveniente.

Mais referiu que a ... entrou de baixa no dia 1 de abril de 2014, e tem ideia que o parto ocorreu a 11 desse mês.

Referiu também que quando a ... terminou a licença de parto e lhe pediu se poderia gozar 15 dias de férias logo a seguir, que não se opôs, e que a ... só regressou ao trabalho a 1 de outubro de 2014. Mais informou a Depoente que concordou também com o horário escolhido pela ..., de entrar uma hora mais tarde, às 10:30, e de sair uma hora mais cedo, às 17:30, para amamentar o seu bebé. Disse a Depoente que por tudo isso, foi com muita surpresa, profundo desgosto, decepção, humilhação e indignação, que ouviu ..., há precisamente duas semanas atrás, mais concretamente no dia 11 de novembro de 2014, poucos minutos depois de chegar ao escritório, e na frente dum amigo do marido, de nome ..., e que também trabalha naquele escritório, por cedência do espaço mediante o pagamento de uma renda, que não recorda o valor, mas que nada tem que ver com o trabalho da "...", pois trabalha como engenheiro,



começar a dizer que ainda não tinha recebido o salário. Refere a Depoente que ao ouvir aquilo ficou toda envergonhada, e indignada, pois tinha feito a transferência, e aos duodécimos dos subsídios de férias e de natal, na véspera, para a conta da ..., e que lhe explicou isso, e devido ao embaraço provocado pelo o Eng.º ... estar a ouvir aquela conversa, pois trabalham todos no mesmo escritório e à mesma mesa, pediu imediatamente desculpas à ..., pelo atraso. A Depoente refere também que disse nessa ocasião à ... que o pagamento tinha ocorrido na altura dos anteriores pagamentos.

Esclarece a Depoente que sempre pagou por volta do dia 08, conforme conversado com a própria ..., e que ela nunca se lamentou, e que como naquele mês esse dia correspondia a um Sábado, fez a transferência logo na manhã de segunda-feira, dia 10 de novembro.

No entanto, disse a Depoente, a ... levantou o tom da voz, e não parou de dizer que não tinha recebido, e que apesar de a Depoente lhe dizer que já lhe tinha pago no dia anterior, a ... disse também que não era verdade, dizendo também que ela própria tinha confirmado naquela manhã antes de chegar ao escritório, e que não aceitava o pedido de desculpas da Depoente. Disse a Depoente que se sentiu ainda mais vergonha e muito humilhada, porque a ... não se limitou a dizer que ainda não tinha recebido, pois afirmou que aquilo que a Depoente dizia não era verdade, ou melhor, que a Depoente estava a mentir, e isso tudo à frente do referido Eng.º ..., e que nem sequer aceitava as desculpas. Disse a Depoente que sentiu uma grande falta de desconsideração por parte da ..., porque a ... não tinha razão nenhuma para desconfiar da Depoente, e que, a exemplo dos anteriores pagamentos, também este tinha sido por volta do dia 08 e que nunca a ... se havia insurgido. Entende a Depoente que se a ... achasse que alguma coisa não estava bem deveria ter pedido para falar a sós com a Depoente, ou então pedir para falarem noutra local, mas nunca à frente do Eng.º ..., que nada tem que ver com a ..., e nem tem que saber sobre assuntos que respeitem à empresa. Mais disse a Depoente que pediu à ... que parasse com aquela situação, que se acalmasse, e que não tinha nenhum motivo para desconfiar dela, pois se ela lhe dizia que a transferência tinha sido feita é porque



tinha sido feita. Disse ainda Depoente que pediu à ... para deixar de gritar, tendo-lhe a ... dito, ainda aos gritos, o seguinte: “A mim não me manda calar, e não sabe do que eu sou capaz”, e que de imediato se foi embora do escritório. Refere também a Depoente que o Eng.º ..., que a tudo tinha assistido, ainda foi atrás dela, mas pelo que aquele lhe contou depois, ela nem sequer quis falar com ele, tendo ele regressado logo aos escritórios. Mais disse que cerca de meia hora depois, viu a ... a chegar de carro ao prédio dos escritórios acompanhada de uma senhora mais velha, desconhecendo quem seja. Que ficou admirada por a ... se ter ido embora e de ter regressado e permanecido lá fora sem voltar para o escritório. No entanto o tempo passou e a ... não regressou, mantendo-se junto ao prédio, Achou então a Depoente que se calhar a ... queria provoca-la, ou desafia-la. No entanto, a Depoente não reagiu, e manteve-se a trabalhar.

E que passados uns instantes, também cerca de meia hora, bateram à porta, e depois do marido da Depoente a ter aberto, entretanto chegado, deparou-se com a presença de dois agentes da PSP, tendo logo um deles, virando-se para a Depoente, perguntado se tinha agredido a sua funcionária, porque ela tinha apresentado queixa e que também lhe fazia a vida negra por a funcionária amamentar o bebé. A Depoente sentiu-se profundamente humilhada com a atuação da ..., pois como é que ela tinha sido capaz de ter dito o que disse, na frente do Eng.º ..., e que a ... não poderia dizer que não era verdade, pois a Depoente tinha feito a transferência na véspera. E que não satisfeita com toda aquela situação, a ... ainda tinha apresentado queixa à Polícia, dizendo que tinha sido agredida pela Depoente.

Disse a Depoente que não conseguia perceber como é que a ... tinha feito uma coisa dessas, pois se lhe dissessem que a ... tinha feito o que fez, a Depoente não acreditava. A Depoente informou que respondeu ao Polícia negando que tivesse alguma vez agredido a ..., e que nunca lhe fez a vida negra, e que só se tratou de uma discussão da trabalhadora que tinha dito que não tinha recebido o salário.



Mais referiu a Depoente que quando o Polícia lhe perguntou se ela própria tinha testemunhas que pudessem confirmar o que dizia, a Depoente informou o agente de que quem tinha assistido a tudo tinha sido o Eng.º ..., e que ali se encontrava. Disse a Depoente que depois dos Polícias se terem ido embora, sentiu outra vez uma vergonha imensa e que ficou muito vexada, pois a ... tinha feito queixa dela, por agressão, quando sabia que isso não correspondia á verdade, e que com a vinda dos polícias aos escritórios lhe provocou uma situação de grande embaraço, pois com certeza o Porteiro, todos aqueles que pudessem estar na portaria, tinham assistido á chegada dos Agentes, e devem-se ter apercebido que tinham vindo a pedido da ..., e que por isso, alguma coisa de muito grave a Depoente tinha feito à A Depoente disse que a ... tinha ultrapassado o limite do bom senso, e excedido o normal relacionamento entre pessoas. Disse ainda a Depoente que a ... depois se foi embora de carro juntamente com a outra referida Senhora, e que nessa tarde não veio trabalhar nem lhe disse nada, e que ao final do dia a Depoente se sentiu profundamente ofendida e desconsiderada com os comportamentos e com a atitude da ... Como era possível a ... ter feito uma coisa daquelas, e que até tinha metido a polícia, depois de tudo o que a Depoente fez por ela.

Disse também a Depoente que, surpreendente também, foi o facto de no dia seguinte, 12 de novembro de 2014, a ... ter aberto a porta do escritório, ter entrado, ter-se sentado na sua cadeira, à mesa, mesmo ao lado da Depoente, e não dizer uma palavra, e ter trabalhado o dia todo como se nada se tivesse passado no dia anterior. Que não deu satisfação nenhuma acerca do salário, se o dinheiro já tinha, ou não, entrado na sua conta. Nem porque é que teve aquela atitude à frente do Eng.º ..., e de ter gritado e desconfiado da palavra da Depoente. Nem porque é que se foi embora) sem mais nem menos. Nem porque é que depois regressou ao prédio na companhia de uma outra senhora e de não ter subido para trabalhar ou falar com a Depoente. Nem do porquê de se ter queixado à polícia, dizendo-lhes que tinha sido agredida e que a Depoente lhe fazia a vida negra. Nem do porquê de ter ficado no prédio a assistir ao



espetáculo da vinda da polícia. Nem do porquê de não ter vindo trabalhar de tarde. Nem do porquê de não dito nada por não ter vindo trabalhar de tarde.

Disse ainda a Depoente que a desfaçatez da ... foi tal que a mesma permaneceu no escritório, sentada mesmo à beira da Depoente e fazia de conta de que nada se tinha passado.

A Depoente disse que sentiu que a ... lhe tinha faltado completamente ao respeito. Disse a Depoente que a ..., não satisfeita com o que tinha feito, à tarde, antes de sair, deixou as chaves do escritório que a própria Depoente lhe tinha fornecido, em cima da mesa de trabalho, e que uma vez mais, saiu sem dizer nada.

Disse a Depoente que quem se apercebeu que a ... tinha deixado as chaves na mesa foi o Eng.º ..., e que relatou à depoente.

Disse a Depoente que no dia seguinte, 13 de novembro de 2014, a ... não foi trabalhar de manhã, e que nada disse ou informou a Depoente.

E que ao final da tarde, quando chegou ao escritório, a Depoente foi informada pelo Eng.º ... que a ..., por volta das 16:00, tinha ido entregar uma baixa médica, com início a 13 de novembro de 2014 e termo a 24 de novembro de 2014, e que não tinha dado nenhuma explicação ao referido Eng.º ..., como não deu também á própria Depoente.

Mais disse a Depoente que nos dias seguintes a ... nunca a contactou.

Mais disse a Depoente que no dia de hoje, pelas 17:00, a ... apareceu nos escritórios, e depois de dar de caras com a Depoente, que lhe abriu a porta, esticou o braço e entregou-lhe a renovação da baixa médica, limitando-se a dizer: “Pegue lá!”, tendo ido logo embora.

Disse a Depoente que sentiu-se muito desconsiderada pela ... e que a relação de confiança que existia quebrou-se completamente, e que a ... perdeu todo o respeito que a Depoente lhe merecia. Mais disse a Depoente que os atos praticados pela ... e as atitudes por ela demonstradas, colocam em crise a continuação da relação laboral, e que a ... lhe causou, para além da vergonha, da humilhação, do vexame, um grande sentimento de desgosto, pois nunca pensou que a ... a desconsiderasse tanto, e que de forma gratuita e sem



qualquer razão, tivesse feito o que fez. A Depoente diz que não vê possibilidade de continuar a trabalhar com a ..., porque está profundamente indignada com o seu comportamento, e para além disso, é a única funcionária. A Depoente apresenta os seguintes documentos:

a) dois comprovativos de operação "...", da "...", referentes a duas transferências bancárias efetuadas pela sociedade comercial denominada "..., Lda.", datadas de 10/11/2014, no valor de € 547,66 e € 74,90, respetivamente, tendo ambas como destino: IBAN: "...", e que, por informação da própria, corresponde à conta bancária da Funcionária ..., e que anexo;

b) dois Certificados de Incapacidade Temporária Para o Trabalho, comumente apelidado de 'baixa médica', datadas de 13/11/2014 e de 25/11/2014, referentes à Funcionária ..., tendo esclarecido que o segundo respeita à prorrogação e que lhe foi pessoalmente entregue no dia de hoje, e que também anexo.

c) contrato de trabalho celebrado a 23 de setembro de 2013, a tempo inteiro e sem termo certo entre a "... Lda.", e a Funcionária ..., para exercer as funções de "Assistente Administrativa de Contabilidade".

Disse ainda a Depoente que indica como testemunhas:

- 1. ..., Engenheiro Civil, com domicílio profissional em...*
- 2. ..., Porteiro, com domicílio profissional em...*
- 3. ..., Empregada da Limpeza, com domicílio profissional em...*

Nada mais tendo a dizer, depois de lidas as declarações, porque conforme com as prestadas, vai a mesmo datar e assinar.

..., 25 de novembro de 2014 (...)"

1.5. A Nota de culpa tem o seguinte conteúdo:

"(...) NOTA DE CULPA

Em autos de processo disciplinar, com intenção de despedimento, "... —, Lda.", deduz acusação contra ..., nos seguintes termos e fundamentos:

- 1. A Trabalhadora é funcionária da Entidade Empregadora com a categoria profissional de Assistente Administrativa Grau III.*



2. *A Trabalhadora encontra-se a prestar serviços para a Empregadora nos seus escritórios, sítos em...*
3. *No passado dia 11 de novembro de 2014, pelas cerca das 10:45, a Funcionária iniciou uma discussão com a sócia/gerente da Empregadora, de nome ..., alegando que ainda não havia recebido o seu salário.*
4. *Esclareceu a referida sócia/gerente, que o mesmo já se encontrava pago, por transferência bancária para a conta daquela, efetuada na véspera, tendo apresentado as devidas desculpas.*
5. *A Funcionária não aceitou as desculpas e, exaltando-se, insistiu que não tinha ainda recebido, porque disse ter verificado antes de entrar no escritório.*
6. *E quando a sócia/gerente lhe pediu para se acalmar, para deixar de desconfiar, e terminar com aquela discussão, a Funcionária reagiu prontamente, dizendo: “A mim não me manda calar, e não sabe do que eu sou capaz”, tendo de imediato pegado nas suas coisas e deixado os escritórios.*
7. *Cerca de 30 minutos após a Funcionária abeirou-se do prédio onde se situam os escritórios da Empregadora, na companhia de uma outra senhora, e tendo ali permanecido cerca de outros 30 minutos.*
8. *Pelas 12:00, um Agente da PSP tocou à porta dos escritórios e interpelou diretamente a sócia/gerente sobre uma agressão à Funcionária ..., nesse mesmo dia 11, e que ali estava por queixa por aquela apresentada.*
9. *Quando o Agente abandonou as instalações da Empregadora a Funcionária ainda permanecia no mesmo local, e ainda acompanhada da referida senhora.*
10. *Nesse dia a Funcionária não voltou ao trabalho.*
11. *No dia seguinte, 12 de novembro de 2014, a Funcionária foi trabalhar, e não deu qualquer explicação do sucedido no dia anterior, nem pelo facto de se ter ausentado do trabalho, e desempenhou normalmente as suas funções, tendo à hora de saída deixado a sua chave do escritório, que lhe havia sido entregue para entrada, na mesa de trabalho comum.*
12. *No dia 13 de novembro de 2014, a Funcionária não se apresentou de manhã ao trabalho, nem deu qualquer explicação aos representantes da Entidade Empregadora, e por volta das 16:00 limitou-se*



13. *a entregar, na pessoa do Eng.º. ..., um Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, com data de início de 13/11/2014 e terminus a 24 desse mesmo mês.*

14. *Mesmo após a entrega daquele documento a Funcionária não contactou nenhum dos representantes legais da Entidade Empregadora.*

15. *No dia 25 de novembro de 2014 a Funcionária promoveu a entrega de novo Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, com data de início de 25/11/2014 e terminus a 24/12/2014, na pessoa da sócia/gerente, sem no entanto fornecer qualquer explicação sobre o seu estado de saúde ou da doença de que padece.*

16. *No dia 29 de dezembro de 2014 a Funcionária procedeu à entrega de novo Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, com data de início de 26/12/2014 e terminus a 23/01/2014, na pessoa do referido Eng. ..., mantendo sempre a ausência de qualquer informação sobre o seu estado de saúde.*

17. *Encontra-se junto ao inquérito prévio realizado no âmbito do processo disciplinar os referidos Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, e bem assim, os comprovativos das transferências para pagamento do salário do mês de outubro de 2014, que se anexam.*

18. *A atuação da Trabalhadora configura uma falta de respeito e total quebra de confiança que deve pautar as relações laborais, nomeadamente a desconfiança pela falta de pagamento do salário, os termos e o modo como discutiu, a forma desrespeitosa como abandonou o local de trabalho, o facto de ter provocado a presença dum Agente da PSP, por imputação de inexistente agressão, e ainda a postura desafiante em frente das instalações do escritório à espera da chegada da PSP e o veemente desrespeito de não ter regressado ao trabalho na tarde do dia 11 de novembro de 2014.*

19. *Falta de respeito, e de consideração, que colocam em crise a imprescindível relação de confiança, quando deixa as instalações do escritório deixando para trás as chaves que lhe haviam sido entregues, sem se dignar a uma palavra sequer.*



20. De igual modo a ausência da presença no trabalho, sem uma explicação ou satisfação, nem mesmo quando procedeu à entrada dos Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, se dignou dar nota da doença que a assola.

21. Tudo é revelador dum comportamento conflituoso e de falta de respeito para com o representante legal da Empregadora.

22. A atuação da Trabalhadora foi grave e intencional, colocando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Empregadora, porquanto violou os deveres de confiança, de respeito, de lealdade, zelo e de obediência para com a entidade patronal, nos termos das alíneas a), b), e f), do n.º 1 do art.º 128º, constituindo, como tal, justa causa para despedimento, de acordo com o art.º 351.º, ambos do Código do Trabalho.

23. Com a presente notificação, e não obstante se manter de baixa médica para o trabalho, fica a Trabalhadora suspensa para o trabalho, sem perda de retribuição, pois, o facto de ser uma empresa só com uma funcionária, a sua presença mostra-se muito inconveniente ao normal funcionamento da mesma, nos termos do n.º 4 do art.º 329º, do Código de Trabalho.

24. Mais se informa que a presente Nota de Culpa foi igualmente remetida para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com sede na Rua Viriato, n.º 7, 1.º, 2.º e 3.º andares, 1050- 233 Lisboa, por imposição do art.º 63.º, do Código do Trabalho.

25. Nestes termos, dispõe a Trabalhadora o prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à presente nota de culpa, nos termos do art.º 355.º, do Código do Trabalho, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e requerer diligências ou outros elementos de prova, nomeadamente arrolar testemunhas.

..., 12 de janeiro de 2015.(...)"

1.5.1. Nos dias 11.12.2014, 6.01.2015, 9.01.2015, e no dia 18.02.2015 foram ouvidas 4 testemunhas apresentadas pela entidade empregadora, como segue:

"(...) Documento: Processo Disciplinar a correr contra ...



Instrutor: ...

Data: 11 de dezembro de 2014.

Assunto: Inquirição de testemunha.

Cota n.º 2:

Para averiguar da existência, ou não, de factos que, pela sua natureza, sejam indiciadores de um comportamento culposos por parte da Trabalhadora ..., que pela sua eventual gravidade e consequências, tornem eventualmente impossível a subsistência da relação laboral estabelecida no Contrato de Trabalho celebrado com a Entidade Empregadora, denominada “..., Lda.”, Pessoa Coletiva ..., com sede social em..., tornou-se necessário ouvir a seguinte testemunha. Procedi à audição de: ..., maior, solteiro, Engenheiro Civil, residente em..., e com domicílio profissional em...

A presente diligência teve início às 10:30 do dia 11 de dezembro de 2014, nos escritórios do aqui subscritor, na qualidade de Instrutor:

Respondeu que exerce a profissão de Engenheiro Civil, em regime de sociedade unipessoal, constituída a 29 de junho de 2012, conforme Certidão Permanente que apresentou, e que anexo, tendo como domicílio profissional em..., por cedência de espaço com um outro profissional liberal, o Arq.º ..., a quem paga uma renda no valor de € 172,20, com IVA incluído, conforme cópia do recibo do mês de outubro de 2014, que igualmente apresenta, e que também anexo, partilhando ainda aquele mesmo espaço com a empresa ‘..., Lda.’,

Nesse mesmo escritório partilha, em regime de “open space”, a mesma mesa de trabalho com Arq.to ..., com a ..., esposa daquele e representante legal da referida “..., Lda.”, e ainda com a única Funcionária desta empresa, que sabe dar pelo nome de Questionado sobre se tinha tido conhecimento de alguma situação fora do normal, ocorrida entre a representante legal da “..., Lda.” e a Funcionária, disse recordar-se de ter presenciado uma discussão, no dia 11 do corrente mês de novembro de 2014, por volta das 10:45.

Esclareceu que foi a ... que discutiu com a ..., dizendo que ainda não tinha recebido o seu salário, tendo a ... respondido que aquele havia sido pago no dia anterior por transferência bancária para a sua conta, pedido desculpa por esse



atraso, referindo ainda que aquele dia correspondia aos dias em que lhe costumava pagar.

A ... começou a falar alto e a dizer que não era verdade, que ainda não tinha recebido porque tinha verificado antes de chegar ao escritório. E que a ... disse também que não aceitava as desculpas, porque tinha despesas para pagar.

Mais disse o Depoente que a ... pediu para a ... se acalmar, deixar de gritar e de discutir, porque não tinha razão nenhuma para desconfiar dela, e insistiu que tinha feito transferência.

Referiu o Depoente que a ... continuou a falar alto, dizendo que a ... não a mandava calar e que não sabia do que ela própria seria capaz, e que depois de dizer estas palavras, pegou nas suas coisas e saiu espontaneamente do escritório.

Mais relatou o Depoente que, depois de ... se ter ausentado do escritório, ele próprio tomou a iniciativa de ir ao seu encontro, descendo as escadas atrás dela e já na parte exterior do prédio, tentou aconselha-la a acalmar-se e a regressar ao escritório, tendo a ... negado qualquer hipótese de diálogo, afastando-se logo do prédio, pelo que o Depoente regressou ao escritório.

Mais tarde, cerca de meia hora depois, recorda-se de ter visto a ... junto ao prédio dos escritórios na companhia de uma outra senhora com cerca de 43 anos de idade, desconhecendo quem seja. Algum tempo depois, por volta das 12:00, tocou á porta do escritório um Agente da PSP, acompanhado de outro Agente, que pediu para falar com a ... O Agente perguntou á ... se tinha agredido uma funcionária de nome ..., porque a mesma se havia queixado dizendo que tinha sido agredida pela patroa, e que esta lhe fazia a vida negra porque dava de mamar ao bebé, tendo a ... negado ter ocorrido qualquer agressão, e que lhe fizesse a vida negra, referindo ter havido unicamente de uma discussão, pois a sua Funcionária dizia que ainda não tinha recebido o salário, e tendo indicado o aqui Depoente como testemunha.

Mais referiu que depois dos Agentes da PSP se terem ausentarem no carro patrulha, viu igualmente a ... a partir na companhia da referida Senhora, conduzindo um "...", que estava estacionado mesmo á frente ao prédio.



Mais disse o Depoente que nesse dia a ... não voltou ao trabalho.

Disse ainda o Depoente que no dia seguinte, 12 de novembro de 2014, a ... foi trabalhar, que entrou da forma habitual, que não falou sobre o que tinha acontecido no dia anterior, e que trabalhou normalmente, sem suscitar ou reclamar de qualquer situação. Quanto à ... também nada disse sobre o dia anterior.

Mais referiu o Depoente que naquele dia á tarde, quando a ... se preparava para sair, recorda-se de a ter visto a deixar a sua chave do escritório na mesa de trabalho, e depois sair sem dizer nada a ninguém

No dia 13 de novembro de 2014 a ... não foi trabalhar referindo o Depoente que pelas 16:00 desse dia tocaram à porta e quando a foi abrir viu que era a Disse também o Depoente que a ... não quis entrar, tendo-se limitado a pedir ao Depoente que fizesse chegar a baixa médica à ..., que lhe entregou, e sem dar qualquer explicação sobre o seu estado de saúde deixou o local. Ao final desse mesmo dia quando entregou a baixa médica à ..., esta referiu-lhe que desconhecia que a ... estivesse doente, tendo-lhe dito ainda que naquele dia ainda não tinha sido contactada pela

E mais não disse. Lidas as declarações vai o mesmo assiná-las porque conforme ao seu depoimento.

..., 11 de dezembro de 2014 (...)."

1.5.2. Inquirição da segunda testemunha:

"(...) Data: 06 de janeiro de 2015.

Assunto: Inquirição de testemunha.

Cota n°3:

Para averiguar da existência, ou não, de factos que, pela sua natureza, sejam indiciadores de um comportamento culposos por parte da Trabalhadora ..., que pela sua eventual gravidade e consequências, tornem eventualmente impossível a subsistência da relação laboral estabelecida no Contrato de Trabalho celebrado com a Entidade Empregadora, tornou-se necessário ouvir a seguinte testemunha:



Procedi á audição de ..., maior, casado, Vigilante, (...).

A presente diligência teve início às 18:15 do dia 6 de janeiro de 2015, nos escritórios da Entidade Empregadora, através do aqui subscritor, na qualidade de Instrutor:

Respondeu que exerce há 4 anos a profissão de Vigilante, igualmente denominada de Porteiro, do prédio sito em..., local onde também se localiza a sede da "..., Lda.", mais precisamente na Sala 8.

Respondeu que, no exercício das suas funções, conhece os representantes legais da referida "..., Lda.", conhecendo também a Funcionária que ali exerce funções, desconhecendo no entanto o seu nome.

Questionado sobre a existência de alguma situação ocorrida no passado dia 11 de novembro de 2014, no que respeita àquele empresa e à sua Funcionária, disse o seguinte:

Recorda-se de ter visto a Funcionária a chegar para o trabalho, pelas 10:40.

E que, passados cerca de 15 minutos viu a referida Funcionária a descer a escadas e que atrás dela seguia o Senhor Eng.º ..., tendo ambos saído do prédio, mas que logo de seguida viu o Senhor Eng.º ... regressar sozinho aos escritórios.

E pelas cerca das 11:30 desse dia, recorda-se depois de ter visto a Funcionária a estacionar um veículo automóvel, de cor escura, da marca "...", modelo "...", num lugar de estacionamento mesmo á frente à porta do edifício dos escritórios, fazendo-se aquela acompanhar por uma Senhora que aparentava ter cerca de 43/44 anos de idade, tendo ambas ali permanecido cerca de 30 minutos.

Pelas cerca das 12:00 recorda-se de ter visto depois um carro patrulha da PSP a estacionar mesmo atrás do carro onde permanecia a Funcionária, na companhia da outra Senhora.

Durante aquele período de tempo viu que a Funcionária permaneceu sempre na companhia da referida Senhora, no interior do referido "...". Esclareceu ainda que não viu mais ninguém a abeirar-se junto da referida Funcionária, nem daquele carro.



Do carro patrulha viu saírem dois Agentes da PSP que se dirigiram junto do "...", tendo abordado a Funcionária, não sabendo no entanto precisar o teor da conversa estabelecida porque, nessa mesma altura, teve que se deslocar à garagem do prédio.

Regressado, cerca de meia hora depois, o Depoente esclareceu que no local, em frente ao edifício dos escritórios, já não se encontravam o carro patrulha da PSP nem o carro conduzido pela Funcionária. Questionado respondeu que nesse dia, da parte da tarde, não se recorda de ter visto a Funcionária a regressar aos escritórios.

Por último referiu que nos dias 12 e 13 de novembro de 2014 esteve de folga ao serviço, conforme Mapa de Escalas de Vigilantes do mês de novembro de 2014, que apresenta e que anexo.

Nada mais tendo a dizer, depois de lidas as suas declarações, porque conforme com as prestadas, vai o mesmo datar, rubricar e assinar.

...,6 de janeiro de 2015 (...)"

1.5.3. Terceira testemunha :

"(...)Documento: Processo Disciplinar a correr contra

Instrutor: ...

Data: 9 de janeiro de 2015.

Assunto: Inquirição de testemunha,

Cota n.º 4:

Para averiguar da existência, ou não, de factos que] pela sua natureza, sejam indiciadores de um comportamento culposo por parte da Trabalhadora ..., que pela sua eventual gravidade e consequências, tornem eventualmente impossível a subsistência da relação laboral estabelecida no Contrato de Trabalho celebrado com a Entidade Empregadora, tornou-se necessário ouvir a seguinte testemunha:

Procedi à audição de: ..., maior, casada, Emprega da Limpeza, residente em...



A presente diligência teve início às 13:00 do dia 9 de janeiro de 2015, nos escritórios da Entidade Empregadora, através do aqui subscritor, na qualidade de Instrutor:

Respondeu que exerce há 10 anos e 2 meses a profissão de Empregada da Limpeza, para a Empresa ‘..., Lda.’, desenvolvendo atividade, entre outros, no prédio sito em...,

Declarou que sabe que a empresa que trabalha na Sala 8 do prédio sito na Rua ..., tem uma Funcionária, não sabendo no entanto precisar o nome da empresa nem o da referida Funcionária.

Mais declarou que se recorda de perto das 12:00, do passado mês de novembro de 2014, sem precisar o dia, se encontrava no R/Chão do prédio na Rua ..., e de ter visto junto à secretária da entrada do edifício a tal Funcionária da tal empresa que trabalha na Sala 8, a conversar com um Agente da PSP e também com uma Senhora que se encontrava junto à porta do edifício, que aparentava ter uns quarenta e poucos anos de idade, sem contudo precisar o teor da referida conversa.

E, logo depois, viu um outro Agente da PSP a descer as escadas do edifício, e abeirar-se do colega. Mais refere a Depoente que com a chegada do segundo Agente ela própria passou por aquelas quatro pessoas e saiu do edifício em direção á rua.

Esclarece ainda a Depoente que naquela ocasião só se encontravam aquelas quatro pessoas, não tendo visto mais ninguém junto á Funcionária ou aos Agentes da PSP, para além da referida Senhora.

Nada mais tendo a dizer, depois de lidas as suas declarações, porque conforme com as prestadas, vai a mesma datar, rubricar e assinar.

..., 9 de janeiro de 2015 (...).”

1.6. A Resposta à nota de culpa rececionada pelo instrutor do processo no dia 5.02.2015, conforme pesquisa on line nos CTT tem o seguinte teor :

“(...) RESPOSTA À NOTA DE CULPA, nos termos e com os fundamentos seguintes:



1.º

A aqui arguida trabalha sob a autoridade e direção da Arguente desde 2012, nunca tendo tido nenhum problema a nível disciplinar.

2.º

Possui a categoria profissional de Assistente Administrativa Grau III.

3.º

No desempenho das funções que exerce, a arguida sempre agiu com zelo e diligência, respeitando todas as regras de procedimento e segurança exigidas pela entidade patronal, o que pode ser comprovado pelas várias colegas que trabalham e trabalharam com a arguida e também por inúmeros clientes.

4.º

Tem ainda a arguida conhecimento e respeito por todos os procedimentos inerentes ao exercício das suas funções.

5.º

Não obstante, a arguida sempre desempenhou de forma exemplar as suas funções, nunca descuidando a atenção aos procedimentos exigidos pela entidade patronal, de que tinha conhecimento.

6.º

Nunca tendo o seu comportamento configurado qualquer tipo de violação para com a entidade patronal, sendo por isso infundado o presente procedimento disciplinar.

7.º

O que pode ser comprovado pela descrição dos factos ocorridos no dia 11 de novembro de 2014.

8.º

No dia (11.11.2014), a arguida pontualmente, como de costume, apresentou-se para trabalhar.

9.º

No decorrer dessa manhã, solicitou conversar com a D. ..., Sócia /Gerente da Empregadora.

10.º



Acerca, do pagamento dos salários, que normalmente são pagos tardiamente, o que causa inúmeros transtornos e prejuízos à Arguida.

11.º

Uma vez que a mesma, deixa de poder cumprir com as obrigações a que está adstrita pontualmente.

12.º

E sendo que, todos os meses era advertida pelo atraso do pagamento da renda da sua habitação.

13.º

Aliás, não seria a primeira vez, que a arguida “pedia” encarecidamente, que lhe fosse pago, até ao dia 8 de cada mês, pelo menos o valor da renda da habitação, facilitando até o constante tardio pagamento.

14.º

Contudo, nesse dia não foi bem recebida pela Sócia/Gerente supra mencionada, que face à interpelação da arguida, respondeu: “Pago-te quando quiser! Quero lá saber que tenhas um filho! Se não está bem dá com a cabeça na parede! Tu não me enerves!”

15.º

Em ato subsequente, a referida Sócia/Gerente, empurrou, numa tentativa de agressão a arguida, proferindo ao mesmo tempo: “Põe-te andar!”

16.º

Sendo que, a agressão só não se concretizou, por interferência do Engº. ..., funcionário da Empregadora e amigo da Sócia/Gerente.

17.º

Na sequência destes factos, a arguida foi encaminhada para fora das instalações.

18.º

Sendo-lhe ainda exigido que entregasse as chaves que possuía, ao que a arguida não anuiu.

19.º



Perante, tais factos, de imediato a Arguida, pediu auxílio à P.S.P., que se deslocou ao local e tomou conta da ocorrência.

20.º

Na presença de duas testemunhas, que presenciaram a expulsão e interdição da Arguida do seu local de trabalho.

21.º

Desesperada e sem saber o que fazer, a Arguida contactou a A.C.T., que a aconselhou a apresentar-se ao trabalho na manhã seguinte de forma a não incumprir.

22.º

Assim, no dia 12/11/2014, a Arguida apresentou-se ao trabalho.

23.º

No entanto e para seu espanto, os canhões das fechaduras das portas tinham sido alterados de forma a que a mesma não tivesse acesso ao seu local de trabalho.

24.º

Para efeito, tocou à campainha, abriram-lhe a porta e a ora Arguida dirigiu-se ao seu posto de trabalho.

25.º

Nesse mesmo momento, foi interpelada pela Sócia/Gerente referenciada, que se apoderou do computador normalmente utilizado pela Arguida e munida de uma pen retirou toda a informação contida.

26.º

De forma a não permitir, o desempenho das suas habituais funções.

27.º

Acrescendo que a partir daquele momento a sua única função seria apenas “fazer lombadas das capas dos processos”.

28.º

Atendendo a todo o exposto, de forma alguma se poderá afirmar que o comportamento da arguida foi atentatório dos deveres de confiança, de respeito,



de lealdade, zelo e obediência para com a Entidade Patronal e definidas pela Arguente.

29.º

A arguida, sempre cumpriu de forma zelosa e diligente todas as funções que lhe eram atribuídas, nunca tendo tido qualquer problema a nível disciplinar.

30.º

Sempre respeitou as ordens dos seus superiores hierárquicos, tratando com todos com simpatia e educação.

31.º

Entende assim a arguida que do seu comportamento não resultou qualquer violação:

- do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- de cumprir as ordens e instruções do empregador e dos superiores hierárquicos;*
- de guardar lealdade ao seu empregador;*
- de velar pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho;*
- de cumprir e zelar pelo cumprimento das prescrições de segurança estabelecidas pela Arguente.*

32.º

A conduta da arguida não configura a violação de deveres para com a entidade patronal, revelando-se o presente procedimento disciplinar desprovido de qualquer fundamento.

33.º

Pelo que, entende a arguida que deve em consequência o presente processo disciplinar ser arquivado.

PROVA:

Para prova dos factos alegados na presente resposta à nota de culpa, requer a inquirição das testemunhas seguintes:

- ..., com domicílio em..., quanto à matéria constante nos artigos 16 a 29.º*



- ..., com domicílio na Rua (...)

JUNTA: Protesta juntar procuração forense. O Advogado,

A Advogada Estagiária, (...)".

1.6.1. No dia 18 de fevereiro foi ouvida a testemunha como segue:

"(...) Documento: Processo Disciplinar a correr contra

Instrutor: ...

Data: 18 de fevereiro de 2015.

Assunto: Inquirição da testemunha arrolada na Resposta à Nota de Culpa, e na presença da Mandatária da Arguida, a Exma. Senhora Dra. ..., com domicilio profissional na (...)

Cota n.º 5:

No âmbito do inquérito do presente processo disciplinar, procedi à audição da seguinte testemunha:

... maior, solteira, Assistente Back Office, com residência na Rua (...).

A presente diligência teve início às 10:43 h do dia 18 de fevereiro de 2015, nos escritórios do Relator/Instrutor. Foi integralmente lido à Depoente a Nota de Culpa e, bem assim, a Resposta à Nota de Culpa, e disse ter ficado ciente da matéria e dos factos ali constantes, pelo que deseja prestar declarações a toda a matéria dos autos:

Diz que conhece a Funcionária de nome ... há muito, há cerca de 10 anos, e com contacto próximo há cerca de 5 anos. Sabe que a ... começou a trabalhar para a "..., Lda." em 2012, porque nessa ocasião, a ..., ainda não tinha dado à luz, o que veio a acontecer a 11 de abril de 2014, e nessa altura já lá trabalhava.

No entanto não soube precisar o âmbito do contrato de trabalho celebrado.

Disse que sabia quais eram as funções que a ... desempenhava, e que tinham que ver com o preenchimento e entrega de declarações de IRS dos clientes da Empresa.

Apesar de ter dito que nunca viu nenhum recibo da ... tem a ideia que a mesma tinha como categoria profissional a de "Assistente Administrativa."



Disse que tem conhecimento através da ... que a Entidade Patronal pagava o seu salário, por regra para lá do dia 10 de cada mês, e que a ... várias vezes tinha pedido à Patroa que lhe pagasse a horas para que pudesse pagar a renda da casa, até dia 8.

Até ao nascimento do filho a ..., esta recebia o seu salário até ao dia 10, mas havia meses que a Patroa pagava antes, e após o nascimento do filho os atrasos acentuaram, frisando que por informação da ..., o salário do mês de agosto de 2014, foi pago ao dia 15.

No dia 11 de novembro de 2014 não acompanhou a ... ao seu local de trabalho. E, por informação da ..., disse que a mesma chegou às 10:30, que correspondia ao seu horário de entrada, sem no entanto saber a razão desse horário. Também por informação da ..., esta tinha como hora de saída do local de trabalho as 16:00, devido ao direito que lhe assistia de amamentar o filho, pois, em vez de cumprir o horário até às 18:00, a ... saía às 16:00.

Naquele dia 11 de novembro de 2014, disse que a ... lhe telefonou quando já tinha acabado de sair do prédio onde se localizam os escritórios da "..., Lda.", e que seria cerca das 10:40, e que lhe referiu que tinha sido agredida pela Patroa, que lhe agarrou os dois antebraços e que a empurrou, e que tinha sido colocada fora do escritório, com a ajuda de um outro sujeito, de nome, acha que ..., e que este é amigo pessoal da Patroa e, que, também por informação da ..., o mesmo desenvolve a sua atividade, que julga ser de Engenheiro, mas desconhece a que título ocupa aquele espaço. Referiu que passados cerca de 10/15 minutos foi ao encontro da ..., no seu veículo automóvel, à Rua dos escritórios da "..., Lda.", tendo nessa ocasião a ... tido a iniciativa de chamar a PSP pelo seu telemóvel (da ...), encontram-se ambas em frente e à vista dos escritórios, e ali permanecido até ter chegada uma outra pessoa, de nome ..., tendo sido pela ... apresentada como amiga, aguardando as 3 pela chegada do carro patrulha da PSP, cerca de 15 minutos depois. Mais refere a Depoente que, enquanto esperavam pelo carro patrulha da PSP, o tal ... veio ao encontro das 3, e exigiu à ... que lhe entregasse as chaves do escritório da "..., Lda.", a mando da própria Patroa, tendo a ... negado porque não tinha que o fazer, e apesar da



insistência do tal ..., a ... não procedeu à entrega das mesmas, tendo, por fim, o tal ... virado costas e regressado aos escritórios,

Mais refere que quando o tal ... pediu a entrega das chaves à ... elevou o tom de voz, que a Depoente considerou agressivo, e perante a recusa na entrega disse à ...: “Então se não entregas vais sofrer consequências graves.”

Quando chegou o carro patrulha da PSP, os dois agentes da PSP aproximaram-se da ... e recolheram as suas declarações, tendo a ... lhes comunicado que tinha sido agredida pela Patroa. Este primeiro contacto com a Policia demorou cerca de 3 minutos.

De seguida os Policias dirigiram-se aos escritórios da ..., Lda.^a, tendo ali demorado cerca de 15 minutos.

Quando regressaram para junto da ... os Policias relataram que a Patroa havia desmentido que tivesse sido agredido a ... e que o tal ... também tinha negado que tinha havido agressão, tendo a Policia, em género de conclusão, dito que não adiantava de nada porque nem sequer havia marcas. A Policia deixou o local, (...)

Depois dos Agentes da PSP terem abandonado o local, a Depoente foi para o seu local de trabalho no seu veículo automóvel, e ao que sabe, a ... regressou a casa dela e a ... dirigiu-se para a ACT, desconhecendo a Depoente, no entanto, onde se situam as instalações daquela entidade. No dia 12 de novembro de 2014, a Depoente afirma que se deslocou com a ... ao seu local de trabalho, pelas 10:25, tendo mesmo acompanhado a ... até à porta do escritório, a conselho da ACT. Chegadas junto à porta dos escritórios verificou que as chaves que a ... meteu à porta não a abriram. A ... tocou à companhia dos escritórios, tendo sido aberto pelo seu interior por um individuo do sexo masculino, sem no entanto poder identificar, tendo a ..., posteriormente, ter-lhe dito que a pessoa que abriu a porta era o tal ...

Mais informou que aguardou alguns minutos à porta do prédio do escritório, e que passado pouco tempo recebeu uma mensagem da ..., referindo-lhe que estava tudo bem, tendo então a Depoente abandonado o local.



Nesse mesmo dia 12 de novembro de 2014, disse ter falado novamente com a ... por telemóvel, pelas 18:00/19:00, tendo aquela lhe relatado que a Patroa lhe tinha tirado a informação que a ... tinha no seu computador, que respeitava aos ficheiros dos clientes, necessários para desempenhar as suas funções, tendo-a colocado a fazer lombadas para capas dos clientes e a arrumar essas mesmas capas. Quanto aos factos do dia 13 de novembro de 2014 não tem conhecimento direto só sabendo aquilo que a ... lhe relatou, que ido ao Centro de Saúde e que se encontrava de baixa médica, por ter sido diagnosticada depressão.

Mais esclareceu que não sabe, se na presente data, a ... ainda se mantém de baixa médica. E mais não disse.

Lidas as suas declarações vai e mesma assiná-las porque conforme ao seu depoimento.

..., 18 de fevereiro de 2015 (...)"

1.6.2. No dia 18 de fevereiro foi também ouvida a testemunha como segue:

"(...) Data: 18 de fevereiro de 2015.

Assunto: Inquirição da testemunha arrolada na Resposta à Nota de Culpa, e na presença da Mandatária da Arguida, a Exma., Senhora Dra. ..., com domicílio profissional em..., Cota n.º 6:

No âmbito do inquérito do presente processo disciplinar, procedi à audição da seguinte testemunha:

..., maior, solteira, Esteticista, com residência na Rua (...).

A presente diligência teve início às 12:47 do dia 18 de fevereiro de 2015, nos escritórios do Relator/Instrutor.

Foi integralmente lido à Depoente a Nota de Culpa e, bem assim, a Resposta à Nota de Culpa, e disse ter ficado ciente da matéria e dos factos ali constantes, pelo que deseja prestar declarações, à matéria dos artigos 16.º a 29.º da Resposta à Nota de Culpa:

Diz que foi contactada pela ..., via telefone, por volta das 10:55, no dia 11 de novembro de 2014, que lhe relatou que tinha chegado ao trabalho e falou com a



Patroa que ainda não tinha recebido e que precisava de receber para pagar a renda de casa, e que a Patroa lhe respondeu que pagava quando quisesse e se ela (a ...) estivesse mal para bater com a cabeça na parede. Mais referiu que a ... lhe disse pelo telefone que a Patroa a tinha tentado agredir, sem o precisar, e que a Patroa lhe disse para sair do escritório.

Deslocou-se para junto da ..., que se encontrava junto à porta do edifício dos escritórios da ... Lda.

Quando chegou estava a ..., na companhia de uma outra amiga, de nome ..., e um Senhor que pelo sabe trabalha nos escritórios da ..., Lda., sem precisar o que faz.

Naquele momento esse Senhor estava a pedir-lhe as chaves do escritórios, a pedido da Patroa da ..., e que negou entregou entrega-las, tendo do tal Senhor, em virtude da recusa da entrega, que ela (a ...) iria sofrer consequências graves, tendo ele voltado para os escritórios.

Depois do tal Senhor ter ido embora chegou um carro patrulha da PSP, passados cerca 5 minutos, não tendo presenciado a ... a chamar a polícia.

Surgiram dois Agentes e perguntaram à ... o que tinha acontecido e ela explicou que a Patroa a tinha tentado agredir, tendo registado o que ouviram.

Os dois Agentes subiram para os escritórios da "..., Lda. ", tendo regressado cerca de 20 minutos depois, tendo dito à ... que iria ser a palavra dela contra a da Patroa, não se recordando o que terão referido sobre o que terá dito a Patroa, tendo a PSP abandonado o local.

A Depoente regressou a sua casa e ... foi ao ACT.

Mais refere que nesse mesmo dia ainda voltou a falar com a ... mas não sabe o que se passou com a ... no ACT.

No dia seguinte, dia 12 de novembro de 2014, sabe só através daquilo que a ... lhe contou, que tinham mudado a fechadura da porta dos escritórios da ..., Lda., e que tinha levado a amiga dela, a tal ..., porque na ACT lhe tinham dito para levar uma testemunha, caso acontecesse alguma coisa, não tendo a ... lhe referido mais nada como tendo acontecido naquele dia 12. Sobre a baixa médica da ... sabe o que esta lhe contou, que sofre por pressão psicológica no trabalho,



Por último não sabe se a ... ainda se encontra de baixa médica.

E mais não disse. (...)”.

1.7. “(...) Assunto: *Junção de documentos pela representante legal da Empregadora, Cota n.º 9:*

Hoje, dia 23 de fevereiro de 2015, pelas 17:35, apresentou-se no meu domicílio profissional a representante legal da Empregadora, solicitando a entrega dos seguintes documentos:

a) comprovativo de pagamento do salário da Funcionária ..., relativo ao mês de janeiro de 2015, e respeitante ao período desde a data da cessação da baixa média (23 de janeiro de 2015) até final do mês, efetuado por transferência bancária no passado dia 04 de fevereiro de 2015.

Informou a representante legal da Empregadora que na ausência de entrega de nova prorrogação de certificado de incapacidade temporária para o trabalho após a data fixada no termo (23 de janeiro de 2015), e perante a falta de qualquer contacto da sua Funcionária, presumiu que esta já não se encontraria de baixa médica, motivo pelo qual, e não obstante se encontrar suspensa do exercício de funções conforme receção da Nota de Culpa, processou o pagamento do correspondente salário.

b) recibo de remunerações da Funcionária emitido para o mês de janeiro de 2015;

c) segunda prorrogação da baixa médica da Funcionária, datada de 26 de dezembro de 2014, com início a 25 de dezembro de 2014 e termo a 23 de janeiro de 2015; e

d) extrato bancário da “...”, duma conta da Empregadora, com inscrição de às 05:37 do dia 11 de novembro de 2014 ter saído daquela conta o dinheiro correspondente ao pagamento do salário da Funcionária, e referente ao mês de outubro de 2014.

Mais informou a representante legal da Empregadora que, por esclarecimento prestado pelo seu banco, este último documento indicia que o salário do mês de



outubro de 2014 entrou na conta da Funcionária no dia 11 de novembro de 2014.

Por entender que os documentos ora apresentados podem ser relevantes para a descoberta da verdade material em discussão nos presentes autos de processo disciplinar, procedo á anexação dos mesmos.

Nada mais tendo a dizer ou a requerer, depois de lida a presente Cota, porque conforme com as informações prestados, vai a mesma datar e assinar.

Porto, 23 de fevereiro de 2015 (...)

1.8. *“(...) Inquirição da testemunha posteriormente indicada pela “..., Ida.”.*

Instrutor: ...

Data: 25 de fevereiro de 2015.

Assunto: Inquérito Prévio.

Cota n.º 10:

Para averiguar da existência, ou não, de factos que, pela sua natureza, sejam indiciadores de uni comportamento culposos por parte da Trabalhadora ..., que pela sua eventual gravidade e consequências, tornem eventualmente impossível a subsistência da relação laboral estabelecida no Contrato de Trabalho celebrado com a Entidade Empregadora, tornou-se necessário proceder-se à audição da de uma outra testemunha, posteriormente à receção da Resposta à Nota de Culpa e audição das testemunhas ali arroladas.

Procedeu-se, assim, à audição de ..., maior, divorciado, Agente ..., com n.º ..., e com domicílio profissional na Esquadra ...

A presente diligência teve início às 20:39 do dia 25 de fevereiro de 2015, na Esquadra da ... de ..., através do aqui subscritor, na qualidade de Instrutor:

Respondeu que por ordem da Central via Rádio se deslocou ao prédio sito na Rua ..., sem no entanto precisar o dia e o mês, mas concretiza como tendo ocorrido no passado ano de 2014.

Esclareceu que, chegado ao local, na companhia de um outro camarada seu, foi abordado por duas pessoas do sexo feminino, que lhe relataram que a mais nova, com cerca de 23/24 anos de idade era Funcionária duma arma de



contabilidade que laborava no 1.º andar do referido prédio sito na Rua ..., e que teria sido agredida pela patroa e que esta lhe andava a fazer a vida negra por estar a amamentar o seu bebé. Depois de a ter ouvido, subiu ao 1.º andar para identificar a dita patroa e suspeita dos factos relatados pela Funcionária, colocando-a ao corrente da situação, tendo a mesma negado os factos, apesar de ter reconhecido que tinha havido uma discussão pelo facto de a Funcionária ter afirmado que ainda não tinha recebido o salário, mas que não houve agressão, tendo indicado um outro sujeito como testemunha, e que ali se encontrava presente, tendo aquela referido que se tratava dum Senhor Engenheiro.

Depois, desceu as escadas de regresso ao R/Chão, onde ainda se encontravam a referida Funcionária na companhia da outra Senhora, que o Depoente julga ser a Mãe da Funcionária, e que aparenta ter entre os 43 e os 47 anos de idade. Relatou sumariamente à referida Funcionária aquilo que a patroa lhe disse, que a mesma havia negado a existência de qualquer agressão, e informando dos trâmites legais que a mesma devia seguir. Por fim, regressou com o seu camarada ao carro patrulha e abandonou o local, desconhecendo o que a referida Funcionária e a outra Senhora fizeram.

Esclarece que, desde que chegou ao local até ao momento em que dali se ausentou a referida Funcionária esteve tão só acompanhada da referida Senhora, que julga ser a sua Mãe. Nada mais tendo a dizer, depois de lidas as suas declarações, porque conforme com as prestadas, vai o mesmo datar, rubricar e assinar.

..., 25 de fevereiro de 2015 (...)"

1.9. *O presente processo termina com o seguinte:*

"(...) Documento: Termo de Conclusão das Diligências Probatórias do Processo Disciplinar contra

Instrutor: ...

Data: 4 de março de 2015.

Assunto: Inquérito Prévio.



..., Advogado, inscrito no Conselho Distrital do ... da Ordem dos Advogados, cédula ..., com escritório em..., instrutor dos presentes autos de processo disciplinar DECLARA, para os devidos efeitos, que concluiu as diligências probatórias, dando por encerrado o inquérito prévio, e que o mesmo será remetido á Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sito na Rua do Viriato, n.º 7, 1.º, 2.º e 3 andares, 1050-233 Lisboa, para elaboração de parecer prévio, nos termos do art.º 63º, do Código do Trabalho.

Mais DECLARA que as folhas que compõem os presentes autos se encontram por mim numeradas e rubricadas ou assinadas, compreendendo, até á presente data, um total de 75 (setenta e cinco) folhas, aditando-se, posteriormente, a folha de rosto do envio do processo pela ..., Lda.” para Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o respetivo registo, o aviso de receção e o comprovativo de pagamento dos correios.

Nada mais tendo a lavrar, vai o presente Termo de Conclusão das Diligências Probatórias do Processo Disciplinar ser datado e assinado pelo aqui subscritor.

..., 4 de março de 1915

O instrutor ... (...)

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

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

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



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe

“Proibição de despedimento” que determina:

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

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

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



mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias 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 nºs 1 ou 6. (...)."

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

“(...) a) ...

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

c) Se não for precedido do respetivo procedimento;



d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.(...)”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 – O empregador deve, nomeadamente:



- a) *Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;*
 - b) *Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;*
 - c) *Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;*
 - d) *Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;*
 - e) *Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
 - f) *Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;*
 - g) *Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;*
 - h) *Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;*
 - i) *Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;*
 - j) ...
- 2 – *Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.*
- 3 – *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
- 4 – (...).”

2.3.5. No que diz respeito aos Deveres do Trabalhador previstos no Artigo 128.º e tal como aponta a entidade empregadora que a trabalhadora infringiu os seguintes deveres:

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



- a) *Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- b) *Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- (...)
- 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; (...)*” .

2.3.6. Porque a entidade empregadora alude, ainda que brevemente, a eventual ausência da trabalhadora, não contraditada, convirá chamar à colação o disposto no artigo 249.º do CT, *Tipos de faltas:*

1 – *A falta pode ser justificada ou injustificada.*

2 – *São consideradas faltas justificadas:*

...

d) *A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;*

...

j) *A que por lei seja como tal considerada.*

3 – *É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.*

2.3.6.1. E o artigo 254 .º do CT para aferição da prova do motivo justificativo de falta a entidade empregadora pode:

“(...) 1- ... nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 – *A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.*



3 – A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 – A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 – O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada. (...)”.

2.3.7. Por outro lado, de sublinhar Justa causa do despedimento, nos termos do artigo 351.º:

“(…)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:

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

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

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

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

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



2.3.7.2. *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 culposo 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.º2 do art.º 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 carácter 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 culposo 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. (...)



2.3.8. Ainda em sede de aplicação de sanções disciplinares pelas entidades empregadoras em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, dispõe a lei, que estas sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como dispõe o 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.(...)”

2.3.9. E, o Artigo 328.º no que diz respeito a aplicação destas sanções, sempre em situação de infrações dos/as trabalhadores/as, determina uma hierarquia de aplicação das sanções, como segue:

“(...) 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 justificarem 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.(...)”

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Júdice*, de salientar, em primeiro lugar, que esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, previstas em Portugal, pela CRP e CT, devendo estas demonstrar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

2.4.1. Na sequência de todo o exposto, da análise de todo o procedimento, bem como dos factos alegados e da prova produzida pela entidade empregadora nomeadamente a inquirição da sócia gerente da entidade empregadora ponto 1.4.1, as inquirições das testemunhas pontos 1.5.1., 1.5.2., 1.5.3 apresentadas por esta, e, as inquirições das testemunhas pontos 1.6.1, 1.6.2. apresentadas pela trabalhadora, bem como os documentos juntos ao processo, anexos à nota



de culpa, ponto 1.5, bem como o teor da resposta à nota de culpa reproduzida no ponto 1.6, todos os pontos do presente parecer, que aqui se dão por reproduzidos, afigura-se-nos que a entidade empregadora não ponderou, como devia, de forma legal e objetiva as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, que se poderão classificar, como meros desacertos de contas e conflitos resultantes de posições opostas sobre questões do dia a dia, sem haver contudo prejuízo sofrido pela entidade empregadora, concluindo-se como não ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT.

2.4.2. Convirá ainda acrescentar que mesmo que dos factos de que vem acusada a trabalhadora se considerasse que esta tivesse praticado alguma infração, não se poderia concluir, da prova produzida, no caso em apreço, estarem reunidos os requisitos que justifiquem a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento – pois que, tal sanção, a aplicar-se, à trabalhadora lactante, seria sempre desproporcionada face à prova produzida.

III – CONCLUSÃO

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



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE ABRIL DE 2015**