

PARECER N.º 167/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º 401 – DG/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.03.2015, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável à trabalhadora grávida ..., nos seguintes termos:

“Assunto: Despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida.

Exmos. Senhores,

Ao abrigo do disposto no art. 63º, n.º 3, alínea a) do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos pelo presente remeter cópia do processo de despedimento por facto imputável a trabalhadora em curso na nossa empresa.

Na verdade, o presente processo de despedimento por facto imputável a trabalhadora abrange a trabalhadora grávida ...

Assim sendo, vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Exas. a decisão de despedimento por facto imputável a trabalhadora da mencionada trabalhadora.

(...)

JUNTA: Cópia de processo disciplinar com 762 (setecentos e sessenta e duas) páginas.

1.1.1. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa remetida à trabalhadora em 9.01.2015, nos termos que se transcrevem:

“Data: 09.01.2015

Exmo. Senhor,

Serve a presente para comunicar a V. Exa. que a empresa ..., S.A. resolveu instaurar-lhe um processo disciplinar, com vista ao seu despedimento por justa causa, tendo para o efeito me nomeado instrutora do processo e dotado de plenos poderes para elaborar a presente, conforme cópia da carta que se junta.

Informo igualmente V. Exa. dos motivos constantes da Nota de Culpa que, para os devidos e legais efeitos, se remete em anexo.

Dispõe V. Exa. do prazo de 10 (dez) dias úteis para responder à Nota de Culpa, devendo a resposta ser enviada para o escritório da Instrutora sito na morada supra indicada.”

“Contra a Trabalhadora Arguida ..., a ..., S.A., deduz a seguinte

NOTA DE CULPA

Nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

A Trabalhadora Arguida foi admitida ao serviço da empresa Arguente, em 21 de abril de 2010, com a categoria profissional de Escriturária,

2.º

Exercendo as funções respeitantes a Técnico de Recursos Humanos.

3.º

No âmbito da respetiva atividade profissional e de acordo com o respetivo descritivo de funções, a aqui Arguida é responsável por:

4.º

Organizar, manter e atualizar o processo individual dos colaboradores e registar os respetivos dados no sistema informático;

5.º

Elaborar os contratos de trabalho e eventuais aditamentos e comunicação de caducidade dos mesmos;

6.º

Proceder à comunicação de admissão de novos colaboradores às entidades oficiais competentes;

7.º

Garantir a marcação atempada dos exames médicos para todos os colaboradores;

8.º

Efetuar o processamento de salários dos colaboradores;

9.º

Controlar a marcação, alteração e gozo de férias dos colaboradores;

10.º

Elaborar o fecho de contas dos colaboradores;

11.º

Comunicar ao mediador de seguros as inclusões e exclusões dos colaboradores e do respetivo agregado familiar, assim como da alteração dos respetivos dados;

12.º

Controlar a utilização de telemóveis de acordo com as normas internas da empresa;

13.º

Constituir e manter ativo o arquivo documental dos recursos humanos, incluindo todos os documentos legalmente exigíveis à empresa e respetivo pessoal;

14.º

E, efetuar marcação de viagens e alojamento dos colaboradores.

15.º

Isto é, a Trabalhadora Arguida tem como missão executar tarefas de carácter administrativo inerentes à área de recursos humanos, incluindo registos e arquivo documental.

16.º

Sucede que a Administração da empresa Arguente teve conhecimento dos seguintes factos praticados pela Trabalhadora Arguida:

17.º

No passado dia 12 de novembro de 2014, um possível trabalhador chamado ... referiu a um dos Administradores da empresa Arguente, ..., que tinha entregue o respetivo passaporte nas instalações da empresa Arguente á Trabalhadora Arguida,

18.º

Para que esta desse andamento a um visto de trabalho.

19.º

No entanto, em tal data, ainda não tinha o passaporte em seu poder.

20.º

Com efeito, tal entrega do passaporte ocorreu no âmbito de um processo para obtenção do visto de trabalho para o ...

21.º

Todavia, a obra da empresa Arguente não se concretizou,

22.º

Pelo que não se chegou a contratar o trabalhador em causa,

23.º

Nem tão-pouco foi solicitado o respetivo visto de trabalho.

24.º

Atendendo ao sobredito, o Senhor ... solicitou a devolução do passaporte,

25.º

Razão pela qual o Administrador ... ligou para a Responsável pelo

Departamento de Recursos Humanos, ..., a solicitar o referido passaporte.

26.º

Perante este pedido, a trabalhadora ... foi verificar se o mesmo se encontrava na caixa dos passaportes,

27.º

Tendo constatado que o mesmo não se encontrava em tal caixa.

28.º

Assim, a trabalhadora em causa decidiu procurar no armário e gavetas que estavam anteriormente destinados à Trabalhadora Arguida,

29.º

Até porque sabia que existiam alguns passaportes até já fora de validade numa gaveta e os mesmos desapareceram.

30.º

Sucedede que, para espanto da trabalhadora ..., foi encontrado um conjunto de documentos dentro do armário de trabalho da Trabalhadora Arguida,

31.º

Na qual constavam diversos originais de documentos que deveriam ter sido entregues aos trabalhadores,

32.º

Ou documentos que deveriam ter sido enviados para que os trabalhadores assinarem e, posteriormente, devolverem aos Recursos Humanos da empresa Arguente,

33.º

Bem como documentos que deveriam constar dos respetivos processos dos trabalhadores.

34.º

Note-se que todos os documentos em causa, supostamente, já tinham sido encaminhados para os respetivos destinos,

35.º

Nomeadamente, o arquivo, a entrega em mão ou o envio para posterior devolução.

36.º

Na verdade, tal correspondia às funções da Trabalhadora Arguida,

37.º

Tendo esta sempre afirmado que o seu trabalho estava em dia,

38.º

Apenas tendo em atraso uns documentos por arquivar que tinham sido entregues à trabalhadora ..., no dia 31 de outubro de 2014, em momento anterior à sua ausência por motivo de doença da empresa Arguente.

39.º

A ser assim, os documentos originais que foram encontrados correspondiam a:

40.º

Num envelope com um post it, com a designação ..., foi encontrada a seguinte documentação:

41.º

Recibos de vencimento dos trabalhadores:

42.º

..., referente ao mês de fevereiro de 2014;

43.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

44.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

45.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

46.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

47.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

48.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

49.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

50.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

51.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

52.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

53.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

54.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

55.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

56.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

57.º

..., relativamente aos meses de fevereiro e março de 2014;

58.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

59.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014;

60.º

..., referente aos meses de fevereiro e março de 2014.

61.º

Efetivamente, os trabalhadores supra indicados não estiveram, nem estão na ...,

62.º

Mas sim a trabalhar em ...

63.º

Acréscimo que foram encontradas duas cartas que foram devolvidas dos trabalhadores ... e ...;

64.º

Bem como foram localizados os duplicados dos contratos de trabalho e respetivos termos de entrega dos mesmos dos trabalhadores:

65.º

...;

66.º

...;

67.º

...;

68.º

...;

69.º

...;

70.º

...

71.º

Na realidade, os duplicados dos contratos dos trabalhadores ora enunciados não correspondem a trabalhadores que estiveram na ...,

72.º

Mas sim a trabalhar no ...

73.º

Por outro lado, igualmente foram encontrados os duplicados dos contratos de trabalho e respetivos termos de entrega dos mesmos aos trabalhadores:

74.º

...;

75.º

...;

76.º

...;

77.º

Sendo que estes trabalhadores estiveram e estão efetivamente na ...

78.º

Foi ainda encontrado um Certificado de Trabalho, em envelope, cujo destinatário é ...

79.º

Para além disso, foi ainda apurada a existência de papel, preso por um elástico e com uma folha com os dizeres Obsoletos; Pastas; Vistos; Pessoal e da qual constava a seguinte documentação:

80.º

Original de Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

81.º

Original de Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

82.º

Cópia Certificada de Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

83.º

Original de Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

84.º

Cópia Certificada de Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

85.º

Duas Cópias Certificadas e um Original de Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

86.º

Cópia Certificada de Certificado de Habilitações e outra cópia certificada de Curso de Primeiros Socorros do trabalhador ...;

87.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

88.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

89.º

Cópia de declaração de desempenho de funções, assinada pelos Administradores da empresa Arguente, relativamente aos trabalhadores ..., ..., ..., ...e ..., ...;

90.º

Originais de declaração de desempenho de funções por assinar relativamente aos trabalhadores ..., ..., ..., ... e ...;

91.º

Processo de Visto Ordinário de ..., de onde constam duas fotos, o termo de responsabilidade do respeito pelas leis vigentes assinado pelo Requerente, Atestado Médico emitido para o Requerente, Certificado de Habilitações Original, Cópia do Registo Criminal;

92.º

Cópia do Passaporte e Cartão de Cidadão de ...;

93.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

94.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

95.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

96.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

97.º

11 fotos tipo passe de ...;

98.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

99.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

100.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

101.º

Original do Certificado de Habilitações do trabalhador ...;

102.º

Cópia Certificada do Histórico Escolar do Trabalhador ...;

103.º

Pública Forma de Certificado de Habilitações com respetivo Certificado de Tradução do Trabalhador do Trabalhador ...;

104.º

Certificado de Tradução do Certificado de Conclusão Escolar, devidamente carimbado e autenticado pela Embaixada da Roménia do trabalhador Arcádio Gabriel Codrea;

105.º

Cópia Certificada do Certificado de Tradução do Certificado de Conclusão Escolar, devidamente carimbado e autenticado pela Embaixada da ... do trabalhador ...;

106.º

Original da Certidão de Óbito do ... e respetiva tradução certificada;

107.º

Cópia do Certificado de Habilitações de ...

108.º

Acresce que foi localizada uma pasta azul com a designação de Contactos Úteis/Horários ACT.

109.º

Por outro lado, encontrou-se um envelope castanho com a seguinte documentação:

110.º

Uma certidão do Assento de Nascimento de ...;

111.º

E, o recibo de requerimento do Certificado de Registo Criminal de ...

112.º

Para além disso, dentro de uma pasta plástica transparente, detetaram-se os seguintes documentos do ..., mais concretamente:

113.º

Curriculum Vitae;

114.º

28 fotos tipo passe;

115.º

Duas Certidões Internacionais do Assento de Nascimento;

116.º

Original do Diploma de Licenciatura em Engenharia Civil.

117.º

Mais se localizou uma mica com documentos do ..., mais concretamente:

118.º

28 fotografias tipo passe;

119.º

Cópia do Cartão de Cidadão e do Passaporte;

120.º

Cópia do Cartão de Cidadão e do Passaporte da esposa.

121.º

Por outro lado, encontrou-se um conjunto de documentos juntos por um elástico, sendo que, destes documentos constam:

122.º

Uma mica com um formulário de pedido de visto da ... de ...;

123.º

Uma folha com 16 fotos tipo passe impressas do ...;

124.º

Cópia do Bilhete de Identidade e Cartão Fiscal de ...;

125.º

Uma mica com 5 folhas de papel de fotografia por utilizar;

126.º

Uma mica com uma cópia do Passaporte e Cartão de Cidadão de ...;

127.º

Processo para obtenção de visto de trabalho da ..., onde consta também dois originais do Atestado de Residência, dois originais do Certificado de Registo Criminal, duas fotografias tipo passe, uma Declaração Original de Desempenho de Funções, com o respetivo reconhecimento de assinaturas realizado em Notário e já com a autenticação do Consulado do ... de ...;

128.º

Envelope endereçado à ... que foi devolvido à empresa ... por morada insuficiente, sendo que dentro deste se encontra o Original de Declaração da Categoria de Mestre de ... devidamente autenticada pelo Consulado do ...;

129.º

Uma mica com cópia do Cartão de Cidadão de ... e ...;

130.º

E, uma pasta transparente com um original do Atestado de Residência do ...

131.º

A título de documentos avulsos, encontrou-se a seguinte documentação:

132.º

Um Termo de Certificado de Tradução de uma Pública Forma do Certificado de Habilitações de ...;

133.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

134.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

135.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Reconhecimento de Assinaturas dos Administradores da empresa Arguente, num atestado de competências de ...;

136.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Reconhecimento de Assinaturas dos Administradores da empresa Arguente, num atestado de competências de ...;

137.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Reconhecimento de Assinaturas dos Administradores da empresa Arguente, num atestado de competências de ...;

138.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Reconhecimento de Assinaturas dos Administradores da empresa Arguente, num atestado de competências de ...;

139.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

140.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

141.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

142.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

143.º

Um Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

144.º

Cópia Certificada do Passaporte de ...;

145.º

Cópia Certificada do Passaporte de Abílio ...;

146.º

Cópia Certificada do Passaporte de ...;

147.º

Email datado de 25 de junho de 2014;

148.º

Certidão de Assento de Nascimento Internacional de ...;

149.º

Certidão de Assento de Nascimento Internacional de ...;

150.º

Certidão de Assento de Nascimento Internacional de ...;

151.º

Original de Certificado de Conclusão do Ensino Secundário Básico devidamente traduzido e emitido pela Embaixada ... de ...;

152.º

Cópia de Passaporte de ...;

153.º

Cópia de Passaporte de ...;

154.º

Cópia de Passaporte de ...;

155.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

156.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

157.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

158.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

159.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

160.º

Cópia de Cartão de Cidadão e Passaporte de ...;

161.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

162.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

163.º

Cópia de Título de Residência e Passaporte de ...;

164.º

Cópia de Passaporte e Título de Residência de ...;

165.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

166.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

167.º

Cópia de Passaporte de ...;

168.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

169.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

170.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

171.º

Cópia de Bilhete de Identidade de ...;

172.º

Cópia de Bilhete de Identidade de ...;

173.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

174.º

Cópia de Bilhete de Identidade de ...;

175.º

Cópia de Cartão de Cidadão de ...;

176.º

Original de Certificado de Formação de ...;

177.º

Original de Certificado de Formação de ...;

178.º

Original de Certificado de Nascimento emitido pela ... de ...;

179.º

Original do Registo Criminal do ... e competente tradução para árabe pela Câmara ...;

180.º

Original de Declaração assinada pelo Administrador ...;

181.º

Original do Registo Criminal do ... e competente tradução para árabe pela Câmara ...;

182.º

Original de Declaração assinada pelo Administrador ...;

183.º

Ofício da Segurança Social datado de 20 de março de 2014;

184.º

Original de Requerimento de pedido de visto de turismo para ... para ..., ... e ... e termo de responsabilidade;

185.º

Original de Registo Criminal de ...;

186.º

Original de Certificado de Formação de ...;

187.º

Original de Registo Criminal de ...;

188.º

Original de Certidão Internacional do Assento de Nascimento de ...;

189.º

Dois Originais de Registo Criminal de ...;

190.º

Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

191.º

Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

192.º

Termo de Certificado de Tradução de Atestado de Saúde de ...;

193.º

Original de Registo Criminal de ...;

194.º

Original de Registo Criminal de ...;

195.º

Original de Registo Criminal de ...;

196.º

Original de Registo Criminal de ...;

197.º

Original de Registo Criminal de ...;

198.º

Original de Registo Criminal de ...;

199.º

Original de Registo Criminal de ...;

200.º

Original de Registo Criminal de ...;

201.º

Bloco com o Controlo de Quilometragem dos Carros.

202.º

Com efeito, os documentos supra indicados correspondiam a originais de trabalhadores ainda na empresa, ex-trabalhadores e alguns trabalhadores e ex-trabalhadores de outras empresas do grupo,

203.º

Sendo que estão em causa, seguramente, cerca de 500 (quinhentos) documentos.

204.º

Reitera-se que os documentos supra enunciados deveriam ter sido objeto da competente organização por parte da Arguida,

205.º

Ao que acrescia o respetivo arquivo documental,

206.º

Sendo que tal não foi claramente efetuado pela Trabalhadora Arguida.

207.º

Todavia, não se encontrou o mencionado passaporte do Senhor ...

208.º

Por outro lado, no dia 17 de novembro de 2014, após o período de ausência ao serviço da Trabalhadora Arguida, por motivo de doença, no período compreendido entre 5 a 16 de novembro de 2014, esta apresentou-se ao serviço.

209.º

Em tal data, a Arguida já havia retirado todos os seus bens pessoais do seu posto de trabalho.

210.º

Assim, aquando do regresso à empresa da Advogada ..., a Trabalhadora Arguida solicitou a tal colega a disponibilização de uma pasta que havia solicitado,

211.º

Para que pudesse selecionar as coisas que estavam dentro da pasta,

212.º

Na medida em que havia coisas que não pertenciam à Arguida.

213.º

Perante isto, a referida mala foi disponibilizada à Trabalhadora Arguida, na sala de reuniões,

214.º

Na presença do Administrador da empresa Arguente ... e da trabalhadora ...

215.º

Nesta medida, a Advogada ... solicitou à Arguida que abrisse a pasta à frente dos presentes.

216.º

A Trabalhadora Arguida acedeu ao pedido,

217.º

Afirmando, desde logo, que a pasta tinha coisas que não eram dela e abriu a pasta.

218.º

No interior da pasta, encontrava-se o seguinte:

219.º

Objetos pessoais, como escova de dentes, toalhetes;

220.º

04 (quatro) cadernos com apontamentos e informações da empresa;

221.º

01 (uma) agenda que era da Arguida, mas utilizada para apontar diligências de trabalho;

222.º

01 (uma) pasta da empresa com micas, folhas A4 e alguns conjuntos de separadores novos ainda embalados (e que corresponde ao material que é posto à disposição dos trabalhadores para utilização no seu trabalho);

223.º

Diversos documentos originais, alguns assinados pelos Administradores

da empresa Arguente, documentos da empresa e de trabalhadores, tais como:

224.º

Certificado de Trabalho, Declaração da Situação de Desemprego e comprovativo de Declaração da Situação de Desemprego do Trabalhador ...;

225.º

Apólice de Seguros de Acidentes de Trabalho da empresa ..., LDA., a qual deveria ter sido devolvida àquela empresa;

226.º

Aditamentos aos contratos de trabalho, decorrentes da transferência temporária dos seguintes trabalhadores:

227.º

...;

228.º

...;

229.º

...;

230.º

...;

231.º

E, ...

232.º

No tocante aos aditamentos em apreço, os mesmos encontravam-se nos respetivos envelopes,

233.º

Os quais, alegadamente, teriam seguido para França,

234.º

Sendo que, como até à data, não haviam chegado assinados,

235.º

Sempre foi referido à Administração da empresa Arguente, nomeadamente, pela Trabalhadora Arguida, que a culpa era do colega de ...,

236.º

O qual não fazia chegar os competentes documentos devidamente assinados.

237.º

Acrescenta-se que apurou-se a existência de diversos contratos de trabalho referentes ao original dos trabalhadores, que nunca foram devolvidos aos mesmos, nomeadamente:

238.º

...;

239.º

...;

240.º

...;

241.º

...;

242.º

...;

243.º

...;

244.º

...;

245.º

...;

246.º

...;

247.º

...;

248.º

...;

249.º

...;

250.º

...;

251.º

...;

252.º

...;

253.º

...;

254.º

...;

255.º

...;

256.º

...;

257.º

...;

258.º

...;

259.º

...;

260.º

...;

261.º

...;

262.º

...;

263.º

...;

264.º

...;

265.º

...;

266.º

...;

267.º

...;

268.º

E, ...

269.º

Aquando do confronto com a Trabalhadora Arguida sobre a circunstância de ser detentora de documentos numa pasta/ mala que supostamente iria levar para casa, como sendo coisas pessoais da trabalhadora, a Arguida mencionou que como havia saído, no dia 31 de outubro de 2014, nervosa, tinha colocado tudo para dentro da mala para fazer a triagem do que era dela depois em casa.

270.º

Mais acrescentou a Trabalhadora Arguida: O que é que vocês julgam? Que eu levei mais coisas foi? Então o ... pode ir lá a casa verificar!.

271.º

Na verdade, de acordo com a empresa Arguente, estava em causa trabalho que deveria estar concluído há bastantes meses,

272.º

Razão pela qual a Arguida decidiu desaparecer com o trabalho em atraso,

273.º

Sendo que se tal não tivesse sido encontrado nas suas coisas, na grande maioria, como por exemplo no que concerne aos contratos de trabalho, nunca tal teria sido entregue aos trabalhadores.

274.º

Em consequência, é inequívoco que a Trabalhadora Arguida não cumpriu com as suas funções,

275.º

Nem tão-pouco cumpriu as ordens e as diretrizes da empresa Arguente, no que concerne ao arquivo e envio de documentação,

276.º

As quais eram dadas pela trabalhadora ... e pela Administração da empresa Arguente.

277.º

Face ao exposto, conclui-se que a Arguida violou deveres laborais a que estava adstrita, atenta a relação laboral estabelecida entre as partes.

278.º

A Trabalhadora Arguida não realizou o seu trabalho com zelo e diligência, nos termos previstos no art.º 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho.

279.º

Por outro lado, a Arguida não acatou as ordens e instruções do empregador respeitante à execução ou disciplina do trabalho, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

280.º

Acresce que a Trabalhadora Arguida violou o dever de lealdade ao empregador, constante do artigo 128.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho, a atuação supra indicada da Arguida.

281.º

Para além disso, a Trabalhadora Arguida não velou pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador, o que integra a violação do dever previsto no art.º 128.º, n.º 1, alínea g) do Código do Trabalho.

282.º

Em suma, a conduta da Arguida constitui justa causa, tendo em consideração o art.º 351.º, n.º 1 e 2, alínea a), d) e e) do Código do Trabalho.

283.º

Todos os factos descritos constituem violações, pela funcionária, dos seus deveres enquanto trabalhadora,

284.º

Para além de terem conduzido a uma inevitável quebra da confiança do empregador na Trabalhadora Arguida, atentas as funções que desempenha.

285.º

Note-se que a Arguida apresenta funções que pressupõem um certo grau de responsabilidade e de confiança.

286.º

Mais, a área de atividade da empresa Arguente pressupõe uma relação de extrema confiança com os respetivos colaboradores.

287.º

Por conseguinte, conclui-se que está-se perante um comportamento culposos da Trabalhadora Arguida que, pela sua gravidade, reiteração e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do art.º 351.º, n.º 1 e 2, alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho.

288.º

Ora, a confiança da empresa Arguente na Arguida foi absolutamente posta em causa,

289.º

Atendendo à conduta da Arguida.

290.º

Assim, é manifesta e reiterada a falta de obediência às ordens dadas pela trabalhadora ... e a própria Administração da empresa Arguente,

291.º

Ao que acresce o desinteresse repetido pelo cumprimento das tarefas que estão adstritas à Trabalhadora Arguida,

292.º

Culminando a presente situação com a falta de lealdade da Arguida, ao ocultar os factos supra mencionados.

293.º

Acrescenta-se que é também repetido a lesão dos interesses do empregador, aqui empresa Arguente, atenta a conduta da Arguida.

294.º

Pelo que, reitera-se que estes comportamentos culposos da funcionária, pela sua gravidade e consequências, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art.º 351.º, n.º 1 e 2, alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho,

295.º

Visto que, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

296.º

Por conseguinte, como consequência da violação destes deveres por parte da Trabalhadora Arguida, vem a entidade empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 351.º e 353.º, ambos do Código do Trabalho, exercer o poder disciplinar, tendente ao seu despedimento com justa causa.

Dispõe a Trabalhadora Arguida do prazo de 10 (dez) dias úteis para responder à presente Nota de Culpa e apresentar os meios de prova que entenda por convenientes à sua defesa.

Poderá ainda proceder à consulta do presente processo disciplinar no escritório das Instrutoras do presente processo disciplinar, em horário de

expediente e mediante agendamento prévio, sito na Rua ..., n.º ..., ..., 1250 - 193 Lisboa.

PROVA TESTEMUNHAL:

- 1. ..., Advogada, com domicílio profissional na sede da empresa Arguente;*
- 2. ..., Responsável dos Recursos Humanos, com domicílio profissional na sede da empresa Arguente;*
- 3. ..., Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, com domicílio profissional na sede da empresa Arguente.*

1.1.2. *A trabalhadora responde à nota de culpa, em 22.01.2015, nos seguintes termos:*

“ASSUNTO: Processo Disciplinar

..., trabalhadora com a categoria profissional de escriturária, em situação de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, desde 28 de novembro de 2014, tendo sido notificada por carta registada com A/R em 12-01-2015, do processo disciplinar que lhe foi instaurado, vem apresentar a sua resposta á nota de culpa, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

A trabalhadora efetivamente foi admitida ao serviço da empresa, em 21 de abril de 2010, desde essa data que detém a categoria profissional de escriturária, presentemente de escriturária de 3ª.

2.º

O seu conteúdo funcional, resulta da categoria que lhe foi atribuída e que se encontra descrito na CCT aplicada pela empresa (CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e Afins e outras e o SETACCOP).

3.º

Desde a data da sua admissão até á presente data a trabalhadora exerceu as seguintes funções próprias da categoria de escriturária:

- a) Redigir relatórios, cartas e outros documentos à mão e utilizando meios informáticos;*
- b) Preparar os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhe seguimento adequado;*
- c) Tirar notas necessárias á execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila todos os dados que são necessários para preparar respostas;*
- d) Recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente;*
- e) Preenche formulários relativos ao pessoal ou à empresa;*
- f) Ordena e arquiva notas, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos;*
- g) Acessoriamente, efetua o processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas;*
- h) Também, sempre que lhe era determinado, verificou e registou a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários e afins.*

4.º

Todas as suas funções, são executadas sob as ordens, direção e sob supervisão da sua entidade empregadora e da sua superior hierárquica, ..., com a categoria profissional de técnica administrativa de grau II.

5.º

Todas as funções descritas nos artigos 2.º a 16.º da nota de culpa são executadas pela sua responsável e superior hierárquica ..., esta sim com a categoria profissional de técnica administrativa de grau II.

6.º

Pelo que se desconhece e desde já se impugna e reputa como falsos todos os factos imputados á ora arguida nos artigos 2.º a 16.º da nota de culpa.

7.º

Relativamente aos factos constantes dos artigos 17.º a 36.º da nota de culpa, reputam-se como falsos e a bem da verdade se diga que existindo uma responsável (...) que esta fosse assim negligente no desempenho das suas funções e permitisse que durante pelo menos 6 meses não se fizesse a mínima ideia na empresa de onde se encontravam arquivados processos de vistos de trabalhadores, bem como outros documentos, mesmo quando a arguida se encontrava ausente da empresa?!

8.º

Relativamente aos factos que constam dos artigos 31.º a 61.º da nota de culpa há que esclarecer desde já o seguinte: que todos os documentos originais (2 via) pois a 1 via encontra-se sempre na posse e nas instalações dos mandatários da empresa (...) dizem respeito a contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores, dos quais consta como

seu local de trabalho uma das obras da ..., S.A., a ser executada em Portugal.

9.º

Pelo que, só os dirigentes da empresa e suas chefias conhecem qual o verdadeiro destino destes trabalhadores, depois de assinarem um contrato para trabalhar em obras a decorrer em Portugal.

10.º

Que de acordo com os contratos estrangeiros que a ..., S.A., celebra com os diversos países, e que a arguida desconhece, resulta uma ordem direta aos recursos humanos, para colocarem numa pasta a documentação com um “post-it” a dizer ..., ..., ... e outros.

11.º

Tal conduta seria de todo desnecessária se os contratos de trabalho e toda a documentação de suporte aos mesmos fosse arquivada devidamente em pastas de arquivo que correspondessem à verdade dos factos, tendo que para o efeito o contrato ter apostado como local de trabalho dos referidos trabalhadores o País para onde são enviados de seguida para trabalhar, evitando-se “post-it”.

12.º

Relativamente aos factos constantes dos artigos 63.º e seguintes da nota de culpa, há que esclarecer que os referidos duplicados encontrados respeitam a contratos de trabalho e documentos anexos a estes que deveriam ter sido entregues pela empresa aos trabalhadores aquando da assinatura dos mesmos e que nunca foram...

13.º

Logo, quem promoveu a celebração dos contratos de trabalho, representou o empregador em tal ato e assinou como tal, o contrato de trabalho conjuntamente com o trabalhador, devendo de imediato ser entregue uma cópia do mesmo ao trabalhador, em cumprimento do legalmente estatuído.

14.º

Face ao descrito todos os factos constantes dos artigos 63.º a 203.º da nota de culpa para além de não corresponderem à verdade, a verificarem-se resultam da falta de cumprimento das suas obrigações legais pela empregadora, que não devolve nem originais de documentação que servem de suporte à celebração de contratos de trabalho nem dos duplicados dos referidos contratos no momento em que os assina conjuntamente com os trabalhadores, como era sua obrigação.

15.

Relativamente ao constante no artigo 208.º da nota de culpa refira-se que em 31 de outubro de 2014, a arguida foi informada pelo administrador ... que iria ser despedida em virtude de se encontrar grávida e foi-lhe determinado que arrumasse tudo o que tinha nos seus armários e gavetas.

16.º

E, foi o que fez, arrumando tudo o que tinha nos armários e gavetas dentro de uma pasta, a qual iria ficar na empresa, até porque a arguida, sabia que não podia ser despedida verbalmente, muito menos quando

se encontrava grávida, uma vez que já tinha apresentado um pedido de intervenção nos organismos competentes para o efeito.

17.º

Logo, obedeceu à ordem que lhe estava a ser dada pelo administrador da empresa, deixou todos os armários e gavetas do seu posto de trabalho livres, colocando tudo o que neles se encontrava numa pasta, que deixaria onde passasse a ser o seu posto de trabalho, até que lhe fosse comunicado por escrito a forma de cessação do seu contrato de trabalho. Pasta essa, que ficou durante a ausência da ora arguida ao cuidado da advogada da empresa.

18.º

Em 7 de novembro de 2014, para que não restassem dúvidas, através de carta registada informou por escrito a empresa do seu estado de gravidez, passando a ser trabalhadora grávida nos termos do art.º 36.º/n.º 1 alínea a) do Código do Trabalho.

19.º

Em 28 de novembro de 2014, iniciou uma licença de gravidez de risco, durante a qual a empresa, após ter conhecimento da situação da trabalhadora, de ter conhecimento das denúncias efetuadas nas entidades competentes para intervenção, resolveu “arranjar argumentos” para dar início a uma cessação de contrato de trabalho prevista na lei, “processo disciplinar para promoção de despedimento com justa causa”.

20.º

E bem andou em todos os “artifícios e testemunhos elencados”, saliente-se apenas que a terceira testemunha, conforme nota de culpa, “...” não faz parte dos quadros de pessoal da empresa, de acordo com o último

relatório único apresentado. E que a primeira testemunha, ..., é parte nos factos relatados e imputados.

21.º

Com a notificação da nota de culpa à ora arguida, face ao contexto descrito e a que não será alheio o facto de em lado nenhum da nota de culpa constar qualquer referência a que a trabalhadora é uma trabalhadora grávida, pelo que deve o processo disciplinar ser suspenso.

22.º

Relativamente aos factos descritos nos artigos 274.º a 296.º da nota de culpa, os mesmos carecem de ser provados por escrito, porquanto nunca foi transmitida qualquer ordem por escrito à arguida para que desempenhasse qualquer tipo de funções como as ora alegadas que não se compreendiam no seu conteúdo funcional de escriturária.

23.º

A ora arguida sempre cumpriu com zelo e diligência todas as funções de escriturária, talvez por isso o seu vínculo à empresa tenha mais de 4 anos, se não cumprisse os seus deveres, poderia e deveria ter sido despedida no período experimental.

24.º

A ora arguida só deixou de cumprir as suas funções com zelo e diligência e só passou a ser-lhe imputada a violação de todos os seus deveres por ter comunicado que é uma trabalhadora grávida.

25.º

O que configura uma verdadeira discriminação da ora arguida determinada pela sua condição de trabalhadora grávida e com violação de todos os normativos legais que regem nesta matéria.

Face ao exposto, a ora arguida considera como falsos os argumentos apresentados pelo empregador para justificar o processo disciplinar que lhe foi instaurado, e considera que este processo disciplinar seja considerado nulo, conforme art.º 63.º do Código de Trabalho.

Considera ilícito o despedimento, pois por força da lei o mesmo presume-se feito sem justa causa e a referida ilicitude será objeto de apreciação em sede judicial, assim como será comunicado quer à Autoridade para as condições do Trabalho.”

1.1.3. São juntos ao processo 3 autos de declarações das testemunhas arroladas pelo empregador, a folhas 735 a 748 do processo: a advogada da empresa, a responsável dos recursos humanos e superior hierárquica da arguida e o técnico superior de higiene e segurança da empresa.

1.1.4. Ao processo foram, ainda juntos diversos documentos, designadamente:

- Termo de abertura, datado de 9.01.2015, a folhas 1 do processo;
- Carta da administração da empresa, datada de 15.11.2015, a folhas 2 do processo;
- Auto de ocorrência, datado de 15.11.2015, de folhas 3 a 16 do processo;
- Descrição de funções da trabalhadora, datada de 01.11.2013, a folhas 17 do processo;
- Diversos documentos contendo dados pessoais e/ou outros dados, de folhas 18 a 655 do processo;
- Comprovativos de envio e receção de documentos, a folhas 689 do processo;

- Auto de receção de nota de culpa, datado de 16.01.2015, de folhas 723 a 725 do processo;
- Despachos datados de 30.01.2015, 4.02.2015, 20.02.2015 e de 2.03.2015, a folhas 733, 744, 749 e 750 do processo;
- Carta da trabalhadora, a folhas 752 do processo;
- Atestado, de 7.11.2014, a folhas 753 do processo;
- E-mail da trabalhadora, de 31.10.2014, a folhas 755 do processo;
- Contrato de trabalho da trabalhadora, de folhas 756 a 759 do processo;
- Despacho relativo a antecedentes disciplinares, datado de 18.03.2015, a folhas 760 do processo;
- Auto de remessa do processo à CITE, datado de 20.03.2015, a folhas 761 e 762 do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher*

na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.3.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “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 (...), 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.”*
- 2.4.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00.

dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

- 2.8.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.9.** Nos termos descritos na nota de culpa a trabalhadora, com a categoria de escriturária e a exercer funções de técnica de recursos humanos deveria, alegadamente, organizar, manter e atualizar o processo individual dos colaboradores, elaborar os contratos de trabalho e comunicar a sua caducidade, comunicar a admissão de novos colaboradores às entidades oficiais, marcar exames médicos, processar salários, controlar a marcação e alteração das férias, comunicar a inclusão ou exclusão de colaboradores e agregados familiares ao mediador de seguros, controlar a utilização dos telemóveis, efetuar a marcação de viagens e alojamento dos colaboradores e realizar registos e arquivo documental. No âmbito das suas funções a trabalhadora, que terá afirmado que “o seu trabalho estava em dia”, não terá realizado o tratamento dos documentos, que se encontravam em armário e pasta a si destinados, conforme as orientações superiores e que deveriam, alegadamente, ter sido: “*entregues aos trabalhadores*”, e “*deveriam constar dos respetivos processos*”.
- 2.10.** De acordo com o alegado pelo empregador, “*estão em causa, seguramente, cerca de 500 (...) documentos*”, que “*deveriam ter sido objeto da competente organização por parte da Arguida*”, “*Sendo que tal não foi claramente efetuado pela trabalhadora*”, o que se veio a descobrir na sequência de uma alegada falta de um passaporte a ser entregue a um “*possível trabalhador*” da empresa, em 13.11.2014.

- 2.11.** A trabalhadora que alegadamente regressou ao serviço em 17.11.2014, após doença, *“já havia retirado todos os seus bens pessoais do seu posto de trabalho”* e solicitou à advogada da empresa *“a disponibilização de uma pasta (...) para que pudesse seleccionar as coisas que estavam dentro da pasta”*. Tal pasta foi aberta na presença do administrador e da responsável pelos recursos humanos por solicitação da advogada da empresa, tendo a entidade empregadora concluído que *“estava em causa trabalho que deveria estar concluído há bastantes meses, razão pela qual a arguida decidiu desaparecer com o trabalho em atraso”, “Em consequência, é inequívoco que a trabalhadora arguida não cumpriu com as suas funções, nem tão pouco cumpriu as ordens e as diretrizes da empresa (...) no que concerne ao arquivo e envio de documentação, as quais eram dadas pela trabalhadora ... e pela Administração da empresa”*.
- 2.12.** Pelos factos descritos a entidade empregadora sustenta que a trabalhadora terá violado os seus deveres laborais, ou seja, *“não realizou o seu trabalho com zelo e diligência”*; *“não acatou as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho”*; *“violou o dever de lealdade ao empregador”*; *“não velou pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador”*, o que conduziu *“a uma inevitável quebra de confiança”* por *“comportamento culposo da trabalhadora (...)”*, em consequência de falta de obediência, desinteresse repetido, falta de lealdade e lesão repetida dos interesses do empregador, *“que, pela sua gravidade, reiteração e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”*.
- 2.13.** Em resposta à nota de culpa a trabalhadora veio referir que as suas funções são executadas sob a supervisão da sua superior hierárquica ...

e que as funções descritas na nota de culpa são realizadas pela sua responsável hierárquica, sendo que: *“em 31 de outubro de 2014, a arguida foi informada pelo administrador (...) que iria ser despedida em virtude de se encontrar grávida e foi-lhe determinado que arrumasse tudo o que tinha nos seus armários e gavetas”* e que *“nunca foi transmitida qualquer ordem por escrito à arguida para que desempenhasse qualquer tipo de funções como as ora alegadas que não se compreendiam no seu conteúdo funcional de escriturária”*.

2.14. Na verdade, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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 (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.15. A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao/à trabalhador/a (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreu a infração disciplinar.

2.16. Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁵ que: *(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa*

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, caráter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁶: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

*atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT⁷, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.*

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de

⁷ Atual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.

ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art. 367º do CT.⁸

2.17. Refira-se, ainda, que a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas como violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, in “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar,

⁸ Atual artigo 330.º do Código do Trabalho de 2009.

impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, in “Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005”, pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).*

2.18. A este respeito saliente-se que nos termos da lei (n.º 1 do artigo 330.º do código do Trabalho) a sanção disciplinar deve ser proporcional à

gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

- 2.19.** Na nota de culpa em análise, existe uma insuficiente descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), por falta de indicação ou do modo, ou do tempo ou do lugar em que ocorreram as infrações disciplinares. Considerando os alegados 500 documentos mencionados na nota de culpa, não é referida a data ou datas em que tais documentos foram rececionados pela trabalhadora grávida, qual o prazo em que deveriam ter sido objeto de um tratamento diferente do alegadamente praticado pela trabalhadora grávida, e por que razão só a trabalhadora era responsável pela gestão destes documentos. Na verdade, afigura-se insuficiente o alegado no articulado 271.º da nota de culpa que refere “*estava em causa trabalho que deveria estar concluído há bastantes meses*”.
- 2.20.** Note-se, por exemplo, que a entidade empregadora não esclareceu de que modo e em que data o “*possível trabalhador*” referido no articulado 17.º da nota de culpa entregou o seu passaporte à trabalhadora grávida.
- 2.21.** Por outro lado, a descrição dos factos na nota de culpa afigura-se equívoca. Como poderia a trabalhadora querer levar documentos para casa para ocultar o trabalho em atraso, quando é a própria nota de culpa que refere que a superior hierárquica da trabalhadora localizou os documentos em causa após proceder à sua procura (articulado 30.º), assim como a advogada da empresa estava na posse de uma pasta onde a trabalhadora, alegadamente, terá colocado diversos documentos da empresa para, alegadamente, “*desaparecer com o trabalho em atraso*” (articulado 269.º e 272.º da nota de culpa).

- 2.22.** Importa, ainda, destacar que os depoimentos juntos ao processo, tanto da advogada da empresa como da responsável dos recursos humanos da empresa e como do técnico superior de higiene e segurança da empresa não esclarecem as dúvidas que decorrem da descrição dos factos constante da nota culpa, traduzindo-se numa repetição dessa descrição. Refira-se, no entanto, que no depoimento do técnico superior de higiene e segurança, a folhas 747 do processo quando é afirmado: *“Na verdade, referiu a testemunha que a Arguida não tinha o trabalho em dia, visto que, em inúmeras situações, o depoente constatava que a intranet não estava atualizada, em matéria de documentos, o que não era acautelado pela trabalhadora Arguida.”*, na realidade não é esclarecido desde quando tem o depoente conhecimento desse facto e por que motivo não o reportou.
- 2.23.** Atendendo ao conteúdo funcional descrito no contrato de trabalho da trabalhadora, a folhas 756 e seguintes do processo, e ao documento descritivo de funções, a folhas 17 do processo será de admitir que esta exercia o conjunto de funções que resultam daqueles dois documentos. No entanto, desconhece-se, por um lado, como deveria ter procedido para as executar, ou seja, quais foram as ordens e diretrizes para execução do trabalho e, por outro, em que prazos, não sendo possível estabelecer onexo causal entre a conduta, alegadamente, culposa imputada à trabalhadora, a sua gravidade e a consequente impossibilidade de manutenção da relação laboral.
- 2.24.** Na verdade, ao não se provar inequivocamente a atuação culposa e as consequências dos factos, alegadamente graves, imputados à trabalhadora grávida não é possível concluir pela inexistência de suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento e manutenção da relação laboral, nem pela absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e a trabalhadora, *de tal modo que a subsistência do vínculo laboral*

representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, (...).

2.25. Neste sentido, não se afiguram reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, nos termos e de acordo com o previsto no n.º 1, n.º 2 e n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que a aplicação da sanção de despedimento indicia uma discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo comporta indícios de discriminação em virtude da maternidade uma vez que a entidade empregadora ..., S.A., não demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que demonstram culpa da trabalhadora e impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015