

PARECER N.º 509/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 1712 – DP/2015

I – OBJETO

1.1. Em 9.11.2015, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar instaurado pela ..., pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável à trabalhadora puérpera ..., nos seguintes termos:

"Assunto: Pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto que lhe é imputável.

Exmos. Senhores

Na qualidade de Instrutora do processo disciplinar mandado instaurar pela entidade patronal, ..., contra a sua trabalhadora ..., venho pelo presente meio, requerer a esta Comissão que seja proferido o parecer a que se reporta o nº 1 do artigo 63º do Código de Trabalho.

Já se encontra na posse da CITE a cópia integral do presente processo disciplinar (junto ao Processo n.º 1576-DP/2015, terminado, entretanto, por desistência do pedido).

Por uma questão de economia processual e de gastos, requer-se a V.Ex.^a que seja aproveitado todo o processo já anteriormente enviado, composto por 249 folhas, todas por mim numeradas e rubricadas, uma vez que, não ocorreram quaisquer diligências após o envio das mesmas.

Caso tal não possa ser realizado, desde já se requer que nos seja comunicado, (...) sendo então remetida nova cópia de todo o processado.(...)"

1.1.1. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa remetida à trabalhadora em 15.10.2015 e entregue em 16.10.2015, nos termos que se transcrevem:

"Assunto: Notificação de abertura de procedimento disciplinar com intenção de despedimento e da respetiva nota de culpa.

Exma. Sr.^a Dr.^a

O Conselho de Administração da ... teve conhecimento de factos muito graves de que V.Ex.^a é autora e que afetam de forma irreversível, danosa e muito séria o normal funcionamento dos nossos serviços.

O Conselho de Administração da ... deliberou promover um processo disciplinar que tem em vista o seu despedimento com justa causa, no qual foi nomeada instrutora a Dr. ..., Advogada, com escritório na ..., tendo sido elaborado a nota de culpa que junto se envia.

Fica desde já V.Ex.^a notificada de que dispõe do prazo de dez dias úteis para, caso queira, responder à nota de culpa, podendo consultar o processo e deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos, indicar testemunhas e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade (cfr. o disposto no art. 355º C.T.).

Informa-se ainda, que a resposta à nota de culpa deverá ser enviada para o escritório da instrutora nomeada, Dr.^a ...

O processo encontra-se à sua disposição para consulta nessa mesma morada.

A decisão de instauração do presente processo disciplinar é do Conselho de Administração da ..., a quem compete, igualmente, a aplicação da respetiva sanção, que no caso concreto se prevê ser o despedimento com justa causa.

Mais se informa que na presente data foi enviada cópia integral do processo disciplinar para a CITE, dando-se desta forma cumprimento às exigências legais aplicáveis ao caso concreto.

Junta: Nota de Culpa"

"NOTA DE CULPA

..., Advogada, instrutora no processo disciplinar mandado instaurar por deliberação do Conselho de Administração da ..., contra ..., (...)

Vem deduzir a seguinte acusação:

1. A ..., celebrou contrato de trabalho a termo indefinido, com a trabalhadora ..., em 01 de dezembro de 2003.

2. A trabalhadora ... foi admitida para prestar a atividade correspondente à categoria de Técnica de Serviço Social, prevista no contrato coletivo de trabalho.

3. A ... é uma ..., que entre outras valências presta apoio domiciliário (com vários tipos de serviços) a pessoas idosas, tendo protocolo e apoio por parte da Segurança Social (dependendo em determinadas valências do apoio daquele instituto e estando sob a fiscalização do mesmo).

4. Competiam à trabalhadora ..., de acordo com o contrato coletivo de trabalho, entre outras, o desempenho das seguintes funções:

- Criar, atualizar, organizar e gerir os processos individuais de cada utente da ...;

- Atualizar no mês de janeiro de cada ano, o processo individual de cada utente, calculando o valor/preço correto a cobrar a cada utente;

- Calcular, emitir, enviar e cobrar as contas e o recibo com o valor do material fornecido e mensalidades a cada utente, todos os meses;

- Organizar e realizar visitas domiciliárias aos utentes e proceder à avaliação regular das necessidades sociais de cada um;

- Preencher e enviar mensalmente os mapas para a Segurança Social de todos os utentes inscritos e que beneficiam dos serviços da ...;

5. No início do mês de junho de 2015 a trabalhadora ..., comunicou de forma verbal e informal, à Diretora Técnica da ..., a forte probabilidade de a sua médica de família a colocar de baixa médica.

6. Foi então solicitado por parte da Diretora Técnica à trabalhadora ..., que antes de entrar de baixa médica, procedesse a algumas diligências (que eram da sua competência mas que até à data não se encontravam realizadas), entre as quais a verificação, atualização e organização de todos processos individuais dos utentes, por forma a acautelar o normal funcionamento dos serviços durante a sua ausência.

7. No dia 11 de junho de 2015 a trabalhadora ... entregou junto da entidade patronal o certificado de incapacidade temporária para o trabalho, com o motivo de gravidez de risco.

8. Informou igualmente que a data prevista para o parto seria o dia 1 de setembro de 2015.

9. Após essa data a trabalhadora entrou de baixa médica, tendo as suas funções sido assumidas pela Diretora Técnica da ..., a Dr. ...

10. A maior parte da informação e tarefas solicitadas à trabalhadora ..., antes da sua entrada de baixa, não ficaram devidamente realizadas, o que desde logo, acarretou um enorme acréscimo de trabalho por parte da equipa responsável e dificuldade de gestão do dia a dia da ...

11. Quando a Diretora Técnica procedia ao registo e à atualização/verificação de cada processo individual dos utentes, deparou-se com as seguintes situações:

12. Vários processos individuais de utentes estavam incompletos e deficitariamente instruídos, faltando informações objetivas de dados pessoais (situação familiar, social e saúde), quer patrimoniais (declaração de rendimentos, despesas do agregado familiar), imprescindíveis para por exemplo, ser calculado do valor de participação de cada serviço para cada utente em cada ano.

13. A trabalhadora ... bem sabia que faziam parte das suas funções, manter todos os processos devidamente atualizados e organizados, devendo a mesma, em cada mês de janeiro (máximo fevereiro), recolher os dados patrimoniais de todos utentes e aplicar as percentagens de participação, por forma a apurar o valor exato que cada utente tem que pagar à ... pelos serviços prestados em cada ano.

14. Já no decurso do ano de 2015, tinha sido solicitado de forma expressa pela Diretora Técnica à trabalhadora ..., que procedesse ao envio aos utentes da carta de pedido de documentação, para que fosse feita a respetiva atualização dos processos e dos valores a cobrar.

15. Até à data de junho de 2015, antes da entrada de baixa pela trabalhadora ..., não tinham sido recolhidos os dados sobre os rendimentos de cada utente relativos ao ano de 2014, nem feitos os cálculos de participação de cada utente para o ano de 2015, ou seja, não havia sido apurado o valor exato que cada utente deveria pagar no ano de 2015.

16. *Esta situação só por si, manifesta uma enorme negligência, intenso desleixo e incumprimento grosseiro das funções que são devidas à trabalhadora ..., não obstante a mesma ter sido alertada e instada, para cuidasse e acautelasse a situação.*

17. *A trabalhadora ... é a única responsável pela situação descrita, sendo a sua conduta violadora dos acordos e normas impostas pela Segurança Social (do completo conhecimento da trabalhadora, podendo colocar em risco os protocolos entre a ... e a Segurança Social).*

18. *Ademais, esta situação, pode, em cada caso concreto acarretar prejuízos patrimoniais (como se veio posteriormente a comprovar), para a ... ou para os próprios utentes, uma vez que, não é taxativo que os valores de comparticipação sejam os mesmos ano após ano (antes variando de acordo com os rendimentos do agregado familiar de cada utente bem como de algumas despesas fixas, tais como habitação e medicamentos), podendo por exemplo dar-se o caso de um utente ver a sua mensalidade baixar ou aumentar do ano 2014 para 2015.*

19. *Bem sabia a trabalhadora ..., que era imposição legal, que em cada processo individual dos utentes, constasse de forma atualizada e correta a situação familiar e patrimonial, bem como o cálculo das percentagens a aplicar para o apuramento dos valores a cobrar para o ano de 2015.*

20. *Violou por isso, a trabalhadora ..., de forma reiterada e continua, imposições legais (que bem conhecia) não cumprindo de forma dolosa, as funções que eram devidas, causando prejuízos diretos à ... e aos utentes da mesma.*

21. *Aquando desta verificação, individual, de cada processo, a Diretora Técnica apercebeu-se ainda, que o processo da utente nº ..., que corresponde à utente Sra. ..., não se encontrava fisicamente no gabinete técnico (local onde se encontram todos os processos físicos dos utentes, devidamente catalogados, separados e arquivados).*

22. *A consulta do processo físico era essencial para o esclarecimento de algumas dúvidas, nomeadamente, se o processo estava ou não atualizado, qual a mensalidade cobrada, qual o motivo para o nome da utente não constar do mapa de registos de mensalidades de 2015.*

23. Já no ano de 2015, todos os processos individuais dos utentes foram refeitos, tendo na altura a própria Diretora Técnica emitido etiquetas para cada um, substituindo as existentes, tendo nessa data, sido confirmado pela mesma a existência do processo físico correspondente à utente n.º ...
24. A própria trabalhadora ..., realizou já no ano de 2015 (em data não concretamente apurada por inexistência do processo físico, mas certamente entre os meses de abril e maio), uma visita domiciliária à utente ..., a pedido do centro de saúde, sendo prática normal da instituição levar o processo físico aquando da realização das visitas domiciliárias.
25. Perante o desaparecimento do processo físico da utente n.º ..., a Diretora Técnica da ... procedeu às mais variadas diligências no sentido de o localizar.
26. Não conseguindo localizar o processo físico, a Diretora Técnica, encetou diligências junto da trabalhadora ... (responsável pela gestão e manutenção no local devido de todos os processos físicos dos utentes) no sentido de descortinar o paradeiro do mesmo.
27. Para tal, enviou uma mensagem escrita (SMS) a questionar a trabalhadora, sobre a sua localização do processo, bem como qual o valor cobrado no ano de 2015 à utente n.º ...
28. A trabalhadora ... respondeu via SMS que o processo teria de estar no gabinete (local de trabalho habitual da mesma) e que caso o processo não fosse encontrado, que fosse feito o cálculo da mensalidade com os valores para 2015.
29. O processo físico da utente n.º ..., encontra-se até à presente data desaparecido, bem como todos os elementos pessoais e confidenciais da utente, que nele constavam.
30. Esta situação, da inteira responsabilidade da trabalhadora ..., para além do não cumprimento de um normal dever de zelo e de cuidado, é reveladora de um total desleixo, descuido e culpabilidade pelo não cumprimento doloso das funções que lhe competem.
31. O desaparecimento de um processo físico de um utente, como o caso da utente n.º ..., é uma situação de tal forma grave, que só por si é violadora e quebra qualquer relação de confiança entre a entidade patronal e a trabalhadora.

32. *Perante o facto de o processo não se encontrar no gabinete, nem em qualquer outro local da ..., e estando a trabalhadora ... de baixa médica, a Diretora Técnica da ... foi forçada a proceder às seguintes diligências, no sentido de descortinar o que em concreto se passava com o processo da utente nº ..., tendo para efeito:*

33. *Solicitado ao funcionário ... (responsável pelos serviços gerais) que procurasse nos ficheiros das mensalidades o último pagamento da utente nº...*

34. *O funcionário ... não encontrou qualquer registo de pagamento da utente nº ... relativo aos últimos meses do ano 2015.*

35. *Confirmou ainda o funcionário ... que a utente nº ... não consta no Mapa das Mensalidades do ano de 2014.*

36. *Verificou ainda este funcionário, que não existem quaisquer recibos emitidos em nome desta utente desde o ano de 2011 até à presente data.*

37. *Ou seja, não obstante a utente nº ... beneficiar diariamente dos serviços da ..., até à presente data, a trabalhadora ..., não registou qualquer pagamento feito pela utente, não a colocou no mapa de mensalidades e não emitiu qualquer recibo em nome da mesma.*

38. *Perante a extrema gravidade dos factos, a Diretora Técnica procedeu novamente ao envio de mensagem escrita (SMS) à trabalhadora ..., a questioná-la se a utente nº ... tinha ou não feito o pagamento das mensalidades, tendo a trabalhadora respondido que achava que era o filho que fazia por transferência bancária.*

39. *Questionada uma das funcionárias que faz o apoio domiciliário à utente nº ... sobre se era ou não habitual levarem e entregarem no domicílio a conta da utente (documento que cabia à trabalhadora ... calcular e emitir todos os meses), a mesma respondeu prontamente que nunca tinham levado qualquer conta e que pensava que era o filho da utente que pagava por transferência bancária.*

40. *Após isto, foi pedido à tesoureira da ... que verificasse se havia alguma transferência bancária em nome da utente ou do filho desta, a qual veio a confirmar não existir qualquer transferência, quer de mensalidade, quer de material fornecido.*

41. *Procedeu-se a uma busca pelo nº da utente no ficheiro de registo de entrada e saída dos utentes, tendo-se confirmado que os campos à frente do nº ... se encontravam em branco (sendo o único caso de ausência de dados nesse ficheiro).*

42. *Competia igualmente à trabalhadora ... manter esses ficheiros atualizados.*
43. *O que não se verificou quanto à utente nº ..., uma vez que o nome da utente não constava do ficheiro, ou por nunca lá ter sido colocado, ou por ter sido deliberadamente apagado.*
44. *Por forma a comprovar a data de entrada da utente nº ..., foram consultados todos os mapas de frequência da instituição (que são enviados mensalmente para a Segurança Social pela trabalhadora ...), tendo-se confirmado que esta utente foi incluída no sistema pela primeira vez no mapa referente a junho de 2011 (submetido a 6 de julho do mesmo ano).*
45. *Tais mapas eram preenchidos e enviados para a Segurança Social todos os meses pela trabalhadora ...*
46. *Analizados todos os mapas mensais desde junho de 2011 até junho de 2015, confirma-se que a utente nº ..., Sr.ª ..., beneficiou de forma contínua durante todos esses meses e anos, dos serviços da ...*
47. *Tais mapas, discriminam de forma detalhada quais os serviços prestados pela ... ao longo do tempo, tendo sido preenchidos e enviados pela trabalhadora ...*
48. *Perante a gravidade da situação a Diretora Técnica contactou telefonicamente o filho da utente nº ..., por forma a comprovar, se o mesmo, alguma vez tinha feito algum tipo de pagamento pelos serviços prestado à sua mãe ao longo dos últimos anos, tendo o mesmo prontamente confirmado que nunca tinha feito qualquer tipo de pagamento e que desconhecia a obrigação de pagar pelos serviços prestados.*
49. *Pelo que se torna praticamente impossível de compreender, como é que pode a trabalhadora ..., conhecer pessoalmente a utente nº ... (uma vez que ainda este ano realizou uma visita domiciliária à utente), ter ao longo dos anos visto o processo físico da mesma, ter todos os meses preenchido e enviado para a Segurança Social o mapa de prestação de Serviços relativo a esta utente, e nunca ter emitido ou cobrado qualquer valor ou mensalidade à utente ou ao filho desta.*
50. *Esta situação consubstancia uma violação grosseira de todos os deveres da trabalhadora para com a sua entidade patronal.*
51. *A Diretora Técnica da ... realizou uma visita domiciliária à utente nº ..., por forma a fazer uma reavaliação da sua situação, bem como solicitar os documentos necessários para poder criar um novo processo físico para a utente.*

52. *Nessa visita a utente confirmou verbalmente e posteriormente por escrito, na declaração junta ao processo disciplinar, que nunca tinha pago qualquer mensalidade ou qualquer material fornecido pela ...*

53. *Que nunca ninguém lhe havia solicitado qualquer pagamento ou apresentado qualquer fatura ou conta.*

54. *Após essa visita domiciliária foi finalmente construído o processo da utente, realizado e assinado novo contrato de prestação de serviços, calculada a mensalidade para 2015, que se veio a apurar ser de 206,30€ (duzentos e seis euros e trinta cêntimos).*

55. *A utente assumiu o pagamento dos serviços apenas a partir dessa data.*

56. *Foram encetadas diligências para apurar os valores concretos dos materiais de apoio fornecido à utente nº ... ao longo dos anos de 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015.*

57. *Para tal recorreu-se aos originais do registo de prestação de serviços no domicílio (folha de registo dos serviços deixada em casa de cada utente e assinadas pelas funcionárias a cada prestação do serviço), dos anos 2012, 2013, 2014 e 2015, bem como aos mapas originais do apoio do fornecimento de material de apoio (documentos simples entregues a cada utente no ato de entrega do material solicitado e devidamente assinados pela funcionaria que entrega e pelo utente que recebe) dos anos de 2013, 2014 e 2015.*

58. *Por defeito (ou seja, na realidade os valores serão mais elevados), uma vez que existem elementos, que dado o lapso temporal decorrido, já não é de todo possível apurar, foram elaborados relatórios do material de apoio fornecido à utente nº ... e nunca contabilizados pela trabalhadora ... nem cobrados.*

59. *Todos os documentos de registo interno dos materiais fornecidos, eram enviados mensalmente à trabalhadora ..., a quem competia emitir o respetivo recibo e diligenciar pela sua cobrança, à semelhança do que fez para os restantes utentes.*

60. *Para o ano de 2013 (janeiro a dezembro) foi apurado o valor global de 404,50€ (quatrocentos e quatro euros e cinquenta cêntimos) de material fornecido pela Instituição à utente nº ... e não cobrado pela trabalhadora ..., como lhe era devido no exercício das suas funções (e que como fazia para os restantes utentes).*

61. No ano de 2014 (janeiro a dezembro) foi apurado o valor global de 477€ (quatrocentos e setenta e sete euros) de material fornecido pela Instituição à utente nº ... e não cobrado pela trabalhadora ..., como lhe era devido no exercício das suas funções (e que como fazia para os restantes utentes).

62. No ano de 2015 (janeiro a maio) foi apurado o valor global de 158,50€ (cento e cinquenta e oito cêntimos) de material fornecido pela Instituição à utente nº ... e não cobrado pela trabalhadora ..., como lhe era devido no exercício das suas funções (e que como fazia para os restantes utentes).

63. Pelo que, o não cumprimento de forma reiterada, culposa e danosa, das suas competências e obrigações enquanto trabalhadora da ..., causaram de forma direta e por defeito, um prejuízo patrimonial relativo ao material fornecido no valor de 1040€.

64. Relativamente ao valor das mensalidades, para o cálculo das mesmas foi aplicado o Regulamento interno, que dispõe a forma como são feitos os cálculos nestes casos em que o processo do utente não se encontra devidamente instruídos dos elementos essenciais para calcular o valor per capita.

65. No caso concreto, dado o desaparecimento do processo físico da utente nº ..., com todos os elementos que nele constavam, aplicou-se o regulamento interno para calcular o valor concreto das mensalidades devidas e não cobradas pela trabalhadora ... à utente.

66. Aplicado o regulamento e feitas as contas aos serviços prestados ao longo dos anos de 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015, apuraram-se os seguintes valores:

67. Para o ano de 2011 (sete meses de prestação de serviços) o valor global de serviços prestados à utente nº ... e não cobrados pela trabalhadora ... é de 2123,03€ (dois mil cento e vinte e três euros e três cêntimos).

68. Para o ano de 2012 (doze meses de prestação de serviços) o valor global de serviços prestados à utente nº ... e não cobrados pela trabalhadora ... é de 3323,28€ (três mil trezentos e vinte e três euros e vinte e oito cêntimos).

69. Para o ano de 2013 (doze meses de prestação de serviços) o valor global de serviços prestados à utente nº ... e não cobrados pela trabalhadora ... é de 3115,97€ (três mil cento e quinze euros e noventa e sete cêntimos).

70. Para o ano de 2014 (doze meses de prestação de serviços) o valor global de serviços prestados à utente nº ... e não cobrados pela trabalhadora ... é de 4501,96€ (quatro mil quinhentos e um euros e noventa e seis cêntimos).

71. Para o ano de 2015 (sete meses de prestação de serviços) o valor global de serviços prestados à utente nº ... e não cobrados pela trabalhadora ... é de 2822,55€ (dois mil oitocentos e vinte e dois euros e cinquenta e cinco cêntimos).

72. Em suma, a violação e não cumprimento dos seus deveres enquanto trabalhadora, causaram de forma direta um prejuízo patrimonial no valor global de 16264,48€ (dezasseis mil duzentos e sessenta e quatro euros e quarenta e oito cêntimos).

73. A trabalhadora ..., ao não cumprir as suas funções e obrigações decorrentes do contrato de trabalho, é a única responsável direta pelo enorme prejuízo patrimonial causado de forma dolosa à ...

74. Para além da situação concreta do processo da utente nº ..., a Diretora Técnica da ... viu-se forçada a atualizar cada processo individualmente, sendo forçada, pelo não cumprimento das funções que lhe eram devidas (da trabalhadora ...), com todas as consequências daí decorrentes, telefonar a cada utente/familiar individualmente, explicado o sentido e o motivo da diferença entre o valor pago e o valor devido.

75. Esta situação em muito prejudicou o bom nome, o bom funcionamento e imagem da ..., quer perante os utentes, quer perante os serviços da Segurança Social.

76. A ... era até à data vista como uma instituição exemplar no desempenho das suas funções e missão social, sendo reconhecida por todos na localidade onde presta serviço.

77. Tudo isto acarretou para a ... elevados prejuízos patrimoniais e não patrimoniais.

78. Acresce ainda o facto de, tal como já foi explicado supra, a ... ser uma entidade com protocolos diretos com a Segurança Social, sendo alvo de inspeções periódicas por parte do Instituto de Segurança Social.

79. Esta situação, do conhecimento da trabalhadora ..., fazia recair sobre si um dever acrescido de zelo e de cuidado no desempenho das funções, por forma a serem mantidos todos os acordos e protocolos.

80. No final do mês junho de 2015, ocorreu uma visita de acompanhamento por parte do Instituto da Segurança Social, tendo sido solicitados todos os processos que constavam do Mapa Mensal de Frequências enviado para a Segurança Social.

81. Um dos processos solicitados para controle, foi o da utente nº ..., tendo-se a técnica da Segurança Social apercebido de imediato que o processo estava incompleto, pois não tinha o cálculo das mensalidades dos anos anteriores, nem os comprovativos dos rendimentos desses anos (uma vez que o processo original da utente permanece desaparecido das instalações da ...).

82. Foi a ... advertida que enquanto Instituição com protocolo com a Segurança Social é obrigatório ter toda a informação disponível para consulta, completa e atualizada, devendo colmatar todas as lacunas no mais breve prazo possível.

83. A trabalhadora ... colocou assim a ... numa situação de enorme risco, violando com a sua conduta os acordos e protocolos (do seu conhecimentos) com a Segurança Social, podendo no limite implicar a rescisão por parte desse Instituto da colaboração que tem com a ...

Todos os factos descritos revelam um comportamento por parte da arguida que viola os seus deveres de trabalhadora, com elevado grau de censurabilidade e culpabilidade. Denotam ainda uma postura de enorme desleixo no desempenho das suas funções, tendo o seu comportamento sido altamente lesivo, quer patrimonialmente quer não patrimonialmente, para a ...

É crucial a ... cultivar uma boa imagem e realizar a sua atividade com seriedade e total cumprimento e respeito de todos os acordos e normas legais, mantendo uma boa relação com a Segurança Social de quem depende.

O comportamento da arguida é assim suscetível de integrar o conceito de justa causa de despedimento, nos termos dos artigos 128 nº 1 e artigo nº 351 nº 1 e nº 2, al. d) e e) do Código de Trabalho, pois tais factos pela sua gravidade e reiteração, tornam imediata e impossível a subsistência da relação laboral.

A entidade patronal tem justa causa para resolver o contrato de trabalho existente e pretende proceder ao despedimento da arguida sem qualquer indemnização ou compensação.

A entidade patronal foi lesada, no mínimo, pela conduta da arguida, no valor de 17304,48€ (dezasete mil trezentos e quatro euros e quarenta e oito cêntimos).

Dada a particularidade do caso concreto, de estarmos perante uma trabalhadora que se encontra de baixa por maternidade, foi dado cumprimentos ao disposto na lei sobre estes casos, devendo aguardar-se pelo parecer da entidade competente.

Dispõe a arguida de dez dias úteis para responder à Nota de Culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo juntar documentos, solicitar diligências probatórias, indicando testemunhas e os factos sobre os quais devem depor, juntando outras provas que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade (cfr. art. 355º C.T.).

Pode, caso queira consultar o respetivo processo disciplinar, que se encontra no escritório da instrutora do processo, devendo para o feito, agendar dia e hora, podendo contactar através do n.º(...).

A falta de resposta à Nota de Culpa dentro do prazo legal vale, para todos os efeitos, como audição da arguida."

1.1.2. De acordo com a informação da entidade empregadora, após a notificação da nota de culpa não ocorreram quaisquer diligências.

1.1.3. As folhas que compõem o procedimento disciplinar, remetido à CITE, encontram-se numeradas, mas nem sempre de forma sequencial. Não obstante, e no cumprimento do previsto no Código do Procedimento Administrativo (artigo 105.º do CPA) esta Comissão procedeu à sua numeração concluindo ser o referido processo composto por 478 páginas.

1.1.4. Foram juntos ao processo diversos documentos que se mencionam:

- Ata do Conselho de Administração da ..., n.º 227, de 21.08.2015., a páginas 7 a 10 do processo;

- Participação da Diretora Técnica, de 17.08.2015, a páginas 11 a 24 do processo;
- Contrato de trabalho, a páginas 25 a 30 do processo;
- Ficha de Funcionário, a páginas 31 a 34 do processo;
- Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, a páginas 33 do processo;
- Requerimento de subsídio de maternidade, a páginas 35 do processo;
- Declaração, a páginas 37 do processo;
- Declaração, a páginas 39 do processo;
- Registos de serviços de apoio domiciliário, desde junho de 2011 a dezembro de 2012 a páginas 41 a 82 do processo;
- Gestão de Frequência Mensal de Utente da Segurança Social Direta de fevereiro de 2013 a dezembro de 2013, a páginas 85 a 128 do processo;
- Gestão de Frequência Mensal de Utente da Segurança Social Direta, de janeiro a maio e de julho a dezembro de 2014, a páginas 129 a 174 do processo;
- Gestão de Frequência Mensal de Utente da Segurança Social Direta, de janeiro e de março a julho de 2015, a páginas 175 a 204 do processo;
- Relatório de material de apoio fornecido, de páginas 205 a 212 do processo;
- Tabela de referência do custo dos serviços e serviços prestados, a páginas 213 do processo;
- Cópia dos originais do registo de prestação de serviços no domicílio, a páginas 225 a 352 do processo;
- Cópia dos mapas de originais de fornecimento de material de apoio, a páginas 353 a 408 do processo;
- Regulamento interno de funcionamento do Serviço de Apoio Domiciliário, a páginas 409 a 430 do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e

com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** 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.*

- 2.3.** 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.
- 2.4.** 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.*”
- 2.5.** 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 dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.6.** 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

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).

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.

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.

- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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 o despedimento é justificado.
- 2.10.** Nos termos descritos na nota de culpa a trabalhadora, com a categoria profissional de Técnica de ..., vem acusada de, até junho de 2015 (data em que iniciou a licença por motivo de risco clínico durante a gravidez) não ter completado vários processos individuais de utentes, designadamente, "*não tinham sido recolhidos os dados sobre os rendimentos de cada utente relativos ao ano de 2014, nem feitos os cálculos de participação de cada utente para o ano de 2015*". Vem, ainda, acusada de, alegadamente, ser a responsável pelo desaparecimento do processo

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

da utente n.º ...; de não ter registado qualquer pagamento feito por esta utente, desde junho de 2011; não ter colocado a referida utente n.º ... no mapa de mensalidades; não ter emitido qualquer recibo em nome dessa utente e não ter atualizado o ficheiro de registo de entrada e saída de utentes relativamente à utente n.º ...

- 2.11.** Conforme alegado pela entidade empregadora, a trabalhadora, embora não cumprisse os seus deveres de atualização de processos e registos, procedeu ao preenchimento e envio mensal dos mapas à Segurança Social, desde junho de 2011, com os serviços detalhados prestados pela ... à utente n.º ..., mas não emitiu ou cobrou qualquer valor ou mensalidade à utente ou ao seu filho.
- 2.12.** Em consequência da atuação que é imputada à trabalhadora puérpera, a sua entidade empregadora alega um prejuízo calculado em 17.304,48 Euros e uma advertência da Segurança Social, por falta de informação disponível para consulta relativamente à utente n.º ..., na sequência de uma das suas inspeções periódicas, realizada em junho de 2015.
- 2.13.** Entende a entidade empregadora, conforme a nota de culpa, que o comportamento da trabalhadora foi culposos, e "*pela sua gravidade e reiteração, tornam imediata e impossível a subsistência da relação laboral.*"
- 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/a 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: (...) *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 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, carácter 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.

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

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 atender-se aos critérios previstos no art.º 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 caráter 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 (art.º 762.º 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 ter destruído ou abalado essa confiança, criando no

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.

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.º 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, 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

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

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. Perante a factualidade descrita no processo, importa referir que, nos termos do artigo 329.º do Código do Trabalho, o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

- 2.20.** No que respeita ao enquadramento temporal dos factos relatados na nota de culpa afigura-se que o comportamento da trabalhadora que ocorreu, alegadamente, desde 2011, não terá tido qualquer supervisão, e, pelo menos, desde junho de 2015, mês em que, alegadamente, a Segurança Social realizou uma inspeção à entidade empregadora, os factos descritos na nota de culpa já seriam do conhecimento da Diretora Técnica. Neste sentido, poderão existir elementos de ilicitude do despedimento, por eventual caducidade do procedimento disciplinar, que nos termos do artigo 382.º do Código do Trabalho, poderão ser a apreciar por tribunal judicial, conforme previsto no artigo 387.º do mesmo Código.
- 2.21.** No caso em análise, a entidade empregadora juntou ao processo diversos documentos relativos à utente n.º ... e uma declaração da alegada utente na qual se afirma que desde junho de 2011 a junho de 2015 nunca recebeu *“qualquer conta ou pedido de pagamento referente a serviços prestados ou qualquer conta ou pedido de pagamento do material fornecido”*.
- 2.22.** Na verdade, os documentos juntos ao processo, com registos de prestação de serviços e material de apoio fornecidos à utente n.º ... indiciam que os mesmos foram prestados, mas não comprovam que esses registos, designadamente, os relativos à Segurança Social Direta, foram da autoria da trabalhadora, ou que a utente n.º ... é a utente que prestou as declarações constantes a páginas 39 do processo.
- 2.23.** Relativamente aos registos de prestação de serviços e material de apoio, os mesmos aparentam ter sido elaborados por outras trabalhadoras da entidade empregadora, não sendo possível, através desses registos, estabelecer o nexo causal entre a entrega do material ou a prestação do serviço, a falta de emissão de fatura para o seu pagamento e falta de cobrança desse material ou desse serviço. De salientar que, nos termos do Regulamento junto ao processo, Norma 20ª, a aquisição de bens e géneros alimentícios *“são pagos diretamente pelo cliente, a quem é devido o documento relativo ao custo dos artigos adquiridos”*,

desconhecendo-se no processo se e como as funcionárias que prestavam estes serviços e forneciam estes bens reportavam os respetivos registos e a quem.

- 2.24.** Para além dos documentos referidos, o processo é essencialmente composto pela participação da Diretora Técnica e pela Ata da ..., o que não permite comprovar os factos descritos na nota de culpa e a atuação culposa da trabalhadora, assim como o seu efetivo grau de culpa e os prejuízos alegados pelo empregador.
- 2.25.** Em rigor, a nota de culpa resulta da declaração da Diretora Técnica e da declaração da utente ..., cuja identidade e sua relação com a utente n.º ... não resulta demonstrada.
- 2.26.** Assim, dos documentos mencionados e que compõem a prova junta ao processo não é possível retirar a conclusão em como o alegado comportamento culposos da trabalhadora se traduziu na ação ou omissão dos deveres e conseqüentemente na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho por verificação da existência de nexos de causalidade entre aquele alegado comportamento e esta impossibilidade.
- 2.27.** Na verdade, ao não se provar inequivocamente a atuação culposa e as conseqüências dessa atuação, alegadamente grave, imputada à trabalhadora puerpera 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, (...).*
- 2.28.** 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 nos 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 a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho não se encontra afastada, indiciando discriminação em virtude da maternidade uma vez que a entidade empregadora ... 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 2 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.