

PARECER N.º 60/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 105 – DP/2015

I - OBJETO

1.1. Em 22.01.2015, a CITE recebeu da ..., pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável à trabalhadora ..., nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Despedimento de trabalhadora puérpera

Exmos. Senhores:

Nos termos e para os efeitos dos artigos 63.º e 356.º do Código do Trabalho, tendo em vista o despedimento com justa causa da nossa trabalhadora ..., e uma vez já realizadas as diligências de prova solicitadas pela mesma, vimos remeter-lhes cópia integral do correspondente processo disciplinar, esperando o v/ parecer.”

1.1.1. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa remetida à trabalhadora por carta datada de 16.12.2014, nos termos que se transcrevem:

“ASSUNTO: Proc. disciplinar

Nota de culpa

Exma. Senhora:

No seguimento do processo disciplinar que lhe foi instaurado, junto se envia cópia da respetiva nota de culpa.

Queira apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias úteis.”

“NOTA DE CULPA

Instaurou a ... um processo disciplinar contra a sua colaboradora ..., com base em ofensa grave, que põe em causa a honra e o bom nome do ..., prática de atos condenáveis no exercício das suas funções, como colaboradora no serviço de apoio domiciliário, mau ambiente gerado no trabalho e incompatibilidade com várias funcionárias.

Feitas as diligências julgadas indispensáveis, é possível imputar-lhe os seguintes factos, de que a Mesa acaba de tomar conhecimento:

1º- Desde há muito que a arguida, que estava afeta ao serviço do lar, andava constantemente a implicar com as outras funcionárias, dizendo-lhes: “Tens a mania que és boa; Só dás graxa ao patrão; Andam sempre metidas no gabinete da diretora;”

2º- Isto tornou-se mais frequente e notório quando houve duas funcionárias que foram promovidas a ajudantes, o que lhe desagradou especialmente;

3º- Por tudo e por nada, dizia que, havia funcionárias que passavam muito tempo no gabinete da diretora, querendo com isso dizer, que lhe iam contar o que se passava, só para dar graxa;

4º- De vez em quando, ao cruzar-se com as duas ajudantes promovidas, ... e ..., virava a cara para o lado, começando a cantar;

5º- Começou a dizer que queria passar para o serviço de apoio ao domicílio, falando não só com o ... como também com a diretora;

6º- Por via disso e para fazer substituições, foi mandada para o ... em meados de março de 2014 e, a partir de julho ficou ali a título experimental, com possibilidade de ficar efetiva, formando equipa com a ...;

7º- Há tempos, a arguida mais a colega ..., enquanto davam banho ao utente ..., do apoio ao domicílio, decidiram tirar-lhe uma fotografia com ele todo nú, onde aparecia este mais a arguida;

8º- Esta fotografia foi publicitada, através do telemóvel, levando a uma acesa discussão entre ambas, cada qual imputando as culpas à outra;

9º- Por causa disto, a arguida foi falar com uma empregada da loja de telemóveis, dando-lhe conta da fotografia e perguntando se por detrás disso, não estaria a sua colega ..., provocando um escândalo;

10º- Este incidente e a fotografia foi do conhecimento de várias pessoas, inclusive da diretora e só por ordem desta, a fotografia foi apagada, perturbando o ambiente de trabalho;

11º- *Na sequência deste incidente e de uma discussão entre ambas, ocorrida em 12.9.2014, a arguida cortou relações com a ..., o que obrigou a separá-las, indo então a arguida trabalhar com a ...;*

12º- *Após esta separação, a arguida começou a criar intrigas. E assim:*

13º- *Começou a dizer que a ... lhe tinha contado que havia feito um acordo secreto com a diretora mediante o qual, “Se a ... desempenhasse mal o serviço de apoio e empurrasse o trabalho mais pesado para a ..., então esta escreveria no livro de ocorrências “o dia correu bem”. Se, pelo contrário, a ... tivesse um comportamento aceitável, então a ... escreveria no livro de ocorrências “O dia correu muito bem”.*

Pretendeu com isto, criar intrigas entre a ... e a ...

Esta história é negada categoricamente pela diretora e pela ..., dizendo que isto é fruto da imaginação da arguida, para pôr as outras funcionárias contra a diretora, formando grupos para a guerrilha;

14º- *Na sequência da fotografia, a diretora foi falar pessoalmente com o utente ..., que no decurso da conversa, lhe referiu:*

a) *Que a arguida, no tempo em que o assistiu no serviço de apoio domiciliário, estava constantemente a falar do que se passava no lar, dizendo mal das outras funcionárias, que não faziam nada e que estava tudo mal organizado;*

b) *Numa ou duas vezes, chegou a afirmar para si e para a sua esposa, de que o ... era amante da também funcionária ..., uma das quais, que ela provocava constantemente;*

c) *Disse também para o referido senhor, que o marido da diretora, que casou em agosto, não era homem para ela, e que, se encontrou com eles num casamento e que o marido nem sequer assistiu à missa e esteve todo o tempo a olhar para as outras mulheres;*

15º- Perante estes factos, não só da fotografia como das infâmias e difamações, foi decidido retirá-la imediatamente do serviço de apoio ao domicílio, o que aconteceu em 24.11.2014;

16º- Perante esta retirada do ..., a arguida começou a dizer que a estavam a perseguir, já que quem tinha prevaricado fora a ...;

17º- Para esclarecer a situação e evitar mal entendidos, realizou-se no dia 28 de novembro uma reunião com todas as colaboradoras do apoio domiciliário do lar ..., presidida pelo ..., a que compareceu também a diretora.

Nesta reunião, discutiu-se o problema da fotografia. O ... disse que o tinham andado a difamar, ao dizerem que ele era amante de uma funcionária, sem referir o nome e perguntando quem o teria feito.

Perante isto, na presença de todos, a arguida começou logo a dizer que ela nunca tinha dito nada, lamentando-se mais uma vez e começando a chorar, considerando-se vítima.

Só que, ao assistir a esta cena, a diretora técnica virou-se para a arguida, dizendo que tinha falado pessoalmente com o ... e foi este que lhe disse, ter ouvido da boca dela e por mais de uma vez, que o ... era amante da ..., a tal para quem a arguida andava a dar piadas há meses;

18º- Quando a diretora falou no nome da ... e reafirmou que foi a arguida que disse isto ao utente, a mesma jurou que era tudo mentira;

19º- *Só que, tendo ouvido isto na reunião, na 4ª feira seguinte, dia 3 de dezembro, a arguida, dirigiu-se pessoalmente à ..., fazendo-se muito sua amiga, dizendo-lhe: “Provavelmente já deves saber que é por aí falado de que tens um caso com o Dr. ...”.*

A ..., que nunca tinha ouvido dizer nada, simulou que já tinha ouvido dizer alguma coisa e, para que a arguida pudesse contar mais, disse que sim;

20º- *Perante isto, a arguida referiu-lhe que fora a diretora que disse isto na reunião com as empregadas do apoio ao domicílio. E aproveitou para lhe referir mais mexericos do ..., afirmando que quem disse isto ao ... fora a ...;*

21º- *A arguida aproveitou para dizer à ... que já sabia que ela (...) ia muitas vezes ao gabinete do Dr. ..., como que lhe confirmando que havia o tal “caso”;*

22º- *Perante isto e vendo que, afinal, a ... só queria difamá-la e ao ..., a ... disse-lhe que ela (...) sempre gerou mau ambiente e que andava sempre com piadas, para provocar e que havia muitas empregadas que não podiam com ela, acrescentando que, quando ela (...) passou para o domicílio, o ambiente do lar melhorara muito;*

23º- *As piadas que a ... costumava dirigir à ... e a outras, eram, nomeadamente:*

“Tens a mania que és boa; Só dás graxa ao patrão; Estás no quadro de honra à custa da graxa”;

24º- *A arguida disse ainda à ... e para a ..., que as funcionárias que não se dessem bem com ela (...) e, com a ... iam para a rua e que, as que se dessem bem com as duas e dessem graxa, ficavam na instituição;*

25º- *A arguida começou a chorar ao falar para a ..., jurando que não tinha sido ela a dizer nada ao utente ...;*

26º- *No dia seguinte, 4 de dezembro, a ..., tinha uma mensagem anónima, no seu telemóvel, só para a provocar, perguntando: “Estás bem? Aconteceu mais alguma coisa?”:*

Através do número de telefone, a ... confirmou que a mensagem veio do telefone da arguida;

27º- *No dia seguinte, 5 de dezembro, a arguida dirigiu-se novamente à ..., perguntando se já tinha falado com a diretora e o que é que esta lhe dissera:*

28º- *Para averiguar melhor o que se passava, no dia 11 de dezembro, na parte da manhã, o ... acompanhado da diretora, deslocou-se à casa do utente, ..., o qual de uma forma muito clara e categórica, afirmou que quem lhe disse que o ... era amante da ..., foi exatamente a ..., dizendo esta que isso até era verdade, porque a ..., após sair do serviço, se deslocava muitas vezes ao escritório do Dr.;*

29º- *Referiu ainda o utente que a ... lhe disse também que o marido da diretora “era muito mau”;*

30º- *A arguida diz que a colega ..., que anda no apoio domiciliário, gasta muito tempo a fumar e que demora muito a tratar de uma sua tia, pretendendo com isto pôr em cheque a sua colega;*

31º- *Diz à boca cheia que a diretora técnica tem antipatia por si, sem apontar factos concretos;*

Visa com isto, pôr em causa o desempenho da diretora;

32º- Algumas colegas da arguida dizem que têm medo da arguida e só não falaram há mais tempo com medo de represálias;

34º- Ao ser admitida, o ... chamou à atenção da arguida para não se meter em mexericos, nem formar grupinhos e fez exatamente o contrário;

35º- Para culminar e logo que a arguida se apercebeu da gravidade do seu depoimento, foi dar baixa médica, com efeitos a partir do dia 10.12.2014:

36º- A arguida é considerada uma mandona e várias ajudantes de lar se queixam de que quando lhe mandam fazer alguma coisa, não lhes obedece;

37º- Em setembro do corrente ano, a arguida, foi dizer à ... que era uma má mãe, porque a viu sozinha no ... às 19,40 horas, quando isso não foi verdade;

Os factos referidos são muito graves. E, a arguida, em vez de reconhecer a sua falta, nega tudo e acusa outras, o que demonstra grande falta de carácter. Com este jeito, tratando-se de uma pessoa que não tem vergonha de enlamear o ... e as colegas, armando-se ainda em vítima, não tem condições de continuar a trabalhar, sendo intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa.

Já teve antecedentes disciplinares, por ter humilhado uma idosa, sendo malcriada para com ela, conforme decisão de 3.6.2011, tendo sido punida com uma admoestação verbal.

Antes porém, envie-se cópia desta nota de culpa à arguida, notificando-a de que tem o prazo de 10 dias úteis para apresentar defesa, querendo.

..., 16 de dezembro de 2014”

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

“RESPOSTA À NOTA DE CULPA

..., residente na Rua ..., n.º ... - ..., vem responder à “nota de culpa” no processo disciplinar que lhe foi instaurado pela sua entidade patronal, ..., com sede na Rua ..., n.º ... - ... - ...

1 — Não corresponde à verdade o que se lhe imputa, de forma genérica, no ponto 1º da “nota de culpa” pois a respondente é pessoa educada e nunca se dirigiu a ninguém nos termos aí referidos — aliás, também não se descortina em que é que, tal imputação, mesmo que verdadeira fosse, consubstancie qualquer “implicação” concreta, seja com quem for, não passando a expressão “constantemente a implicar”, aí referida, mais do que uma utilização semântica genérica, apenas para “carregar nas tintas” e dar a ideia de alguma “gravidade”.

2 — O mesmo se dizendo relativamente à imputação que consta do ponto 2º, pois nada lhe é imputado, em concreto, para que se possa concluir pelo “mais frequente e notório” e pelo “desagrado especial” - tudo conclusões genéricas e apenas para “dar um ar de gravidade” a tal imputação genérica e sendo certo que, se colegas foram promovidas, é porque o mereciam, cabendo essa avaliação apenas ao Sr. ... e à Sra Diretora Técnica, nunca a respondente tendo feito qualquer comentário sobre tal...

3 — *Também o que se diz no ponto 3º se insere nessa mesma linha de imputações genéricas, conclusivas e de “processos de intenção” formulados contra a respondente (veja-se a expressão “querendo com isso dizer....”)*

4 — *Em concreto, e porque o facto fosse também notado por outras funcionárias do Lar, comentava-se que a ... “passava por passar”, com frequência, pelo gabinete da Srª Diretora sem ter qualquer assunto concreto para tratar e que até parecia tratar-se de uma dependência física... E nada mais...*

5 — *Igualmente impugna o “processo de intenção” que resulta desta imputação, pois nunca a respondente “virou a cara para o lado” quando se cruzou com a ... e a ... e, se alguma vez cantou ou até assobiou enquanto desempenhava o seu trabalho, é porque se sente feliz e isso é uma forma de o exteriorizar.*

6 — *De facto, a respondente falou pessoalmente com o Sr. ... e também com a Srª Diretora, expondo-lhes a sua situação familiar e solicitando que a passassem para o serviço de ... (...), em virtude de o horário praticado pelas equipas do ... ir mais de encontro às suas necessidades familiares e não por qualquer outra razão como, mais uma vez, em claro “processo de intenção”, se procura fazer crer...*

7 — *Solicitação esta que foi atendida, passando a respondente a integrar a equipa 3 do ..., fazendo par com a colega ..., em substituição da colega ..., que se encontrava de baixa médica prolongada, embora nunca lhe tivesse sido comunicado o seu estatuto na equipa, nem a continuidade na mesma, visto fazer substituições pontuais em todas as equipas*

8 — *Quanto à foto que me foi tirada, a mim e ao utente ... há 18 meses atrás (portanto, já em junho de 2013), pela colega ..., com o telemóvel*

desta, quando a respondente executava o seu trabalho dando o primeiro banho, no domicílio, àquele utente, depois de muitos anos acamado, foi-o com o expresso consentimento da respondente e daquele utente e no intuito de mostrar à Sr^a Diretora os progressos e sucessos já alcançados na mobilidade do referido utente, depois de ter estado muitos anos acamado, imobilizado.

9 — Tal foto foi, naquela altura, mostrada à Sr^a Diretora que se congratulou e elogiou o trabalho de recuperação feito com o referido utente, tendo a Sr^a Diretora solicitado à colega ... que apagasse tal foto do seu telemóvel.

10 — Ficando a respondente convencida de que a colega ... a tinha apagado

11 — Aliás, estranha-se que este assunto da foto esteja agora a ser usado contra a respondente quando é certo que a Sr^a Diretora logo dele teve conhecimento nessa ocasião, há 18 meses atrás e apenas mandou a ... apagá-la, dizendo-lhe que ela (...) não podia andar a tirar fotos aos utentes e só na reunião mensal do ..., no dia 19 de novembro de 2014, é que este assunto da foto foi falado, tendo a respondente pedido um esclarecimento à ... sobre o envio, por esta, para o seu telemóvel, no dia 3 de novembro, dessa foto já que a respondente ficara Convicta de que a colega ... a havia apagado do seu (dela) telemóvel e que a mesma tinha desaparecido para sempre

12 — E, mais uma vez, para “puxar pela gravidade do caso”, em clara manipulação para quem lê, se escreve no ponto 8º da “nota de culpa” que “esta fotografia foi publicitada, através do telemóvel...”, quando o que se passou foi apenas o que a seguir se relata, não tendo havido qualquer “publicitação” dessa fotografia (“publicitar” significa “tornar do conhecimento público, dar conhecimento ao público”), fotografia essa que

a respondente supunha ter sido já apagada pela colega ..., há 18 meses atrás...

13 — Ora, no dia 03 de novembro de 2014, pelas 10 horas e 09 minutos, a respondente recebeu no seu telemóvel, via MMS, a referida fotografia, remetida a partir do telemóvel da colega ..., a qual se encontrava até de férias.

14 — A respondente foi, então, falar com a colega ... para saber o que se passava com essa foto e por que razão ela tinha sido enviada para o telemóvel da respondente, a partir do telemóvel dela (...), não tendo havido qualquer discussão entre ambas, nem imputação mútua de culpas — mais inverdades manipulatórias contidas no ponto 8º da “nota de culpa”, pelo que se impugnam.

15 — A colega ... justificou-se com a funcionária da loja de telemóveis “...”, sita nas instalações dos Supermercados “...”, na Av. ..., aonde tinha deixado o telemóvel para realizar uma operação de transferência de dados para um telemóvel novo aí adquirido e que, por isso, teria sido essa funcionária que, ao realizar aquela operação, teria ativado e enviado aquela foto para o telemóvel da respondente...

16 — Perante esta justificação da colega ..., a respondente foi à referida loja falar com a dita funcionária apenas para saber se, tecnicamente, era possível a fotografia andar a circular, por engano ou por qualquer outro motivo, em todos os contactos daquele telemóvel, tendo-lhe esta dito que, se tivesse sido apagada, isso não era possível e informando-a ainda que, o referido telemóvel da ..., apenas tinha sido entregue nessa loja, conforme registo que aí consta, às 10 horas e 32 minutos (quando a dita foto já tinha sido enviada para o telemóvel da respondente às 10 horas e 09 minutos)...

17 — *A respondente não mostrou a fotografia a essa funcionária, não falou sequer no nome da ... ou do ... e nem fardada estava com a farda de serviço daquela instituição, nem perguntou se a colega ... “estaria por detrás disso”, nem provocou qualquer escândalo — assim se impugnando as inverdades que, mais uma vez, se alinhavam na “nota de culpa” só para dar a aparência de comportamentos graves que possam influir na aplicação de uma eventual sanção disciplinar...*

18 — *Não houve, pois, qualquer incidente (mas apenas diligências para esclarecer o que se passara com a foto), nem a fotografia foi do conhecimento de várias pessoas, a não ser da respondente, do utente ..., da colega ... (que a tirou com o seu telemóvel) e da Sr^a Diretora que, aliás, há 18 meses atrás, mandou a ... apagá-la...*

19 — *A respondente não cortou relações com a colega ...*

20 — *Quem cortou relações com todas as equipas do ... foi a própria ..., que deixou de frequentar a mesa onde se faziam as pausas para o almoço e, sempre que tinha oportunidade, tentava sair mais cedo para o serviço ou chegar mais tarde do serviço, para assim evitar o encontro entre as 3 equipas do ...*

21 — *Nunca a respondente criou “intrigas”...*

22 — *Nunca disse nada daquilo que, no ponto 13º da “nota de culpa”, se diz que disse, nem criou “intrigas entre a ... e a ...”, nem “formou grupos para a guerrilha”...*

23 — *Mais uma vez, á míngua de argumentos fácticos relevantes, se atira para a frente com estes “chavões” só para tentar “carregar nas tintas”...*

24 — *A respondente apenas perguntou à colega ... por que razão é que, no livro de serviço, escrevia, no final do dia de trabalho, umas vezes “o dia correu bem” e, outra vezes, “o dia correu muito bem”.*

25 — *Tendo-lhe esta dito o que consta do referido ponto 13º, embora a respondente não tenha “começado a dizer” nada, conforme se lhe imputa no início desse ponto.*

26 — *A respondente apenas sabe que, um dia, foi chamada à atenção pela colega ... por ter escrito, naquele livro, uma frase diferente daquelas, ou seja, escreveu “o dia decorreu dentro da normalidade” e, quando a ... leu esta expressão, disse-lhe que não deveria ter escrito diferente do que o que era habitual e constava do livro - o que motivou que a respondente lhe tivesse perguntado “porquê”, ao que esta lhe disse que tinha um acordo com a Srª Diretora, nos termos que constam do n.º 13º da “nota de culpa”.*

27 — *Impugna-se, repudia-se mesmo, por ser revoltantemente FALSO, que a respondente tenha afirmado perante o utente ... ou perante quem quer que seja, aquilo que este, no decurso de uma conversa com a Srª Diretora, numa visita que esta lhe fez, disse que a respondente lhe teria dito...*

28 — *Nunca a respondente lhe falou “do que se passava no lar”, nem disse “mal das outras funcionárias”, nem que “não faziam nada” ou “que estava tudo mal organizado”, pois a única pessoa que falava do que se passaria dentro do Lar, era o próprio utente - imputação esta também muito vaga e genérica...*

29 — *Nunca lhe falou em qualquer nome de colegas, nem mesmo no nome do Sr. ... e, muito menos, de qualquer relação ou ligação extra profissional deste, designadamente que fosse “amante da funcionária ...”*

30 — Assim como também nunca lhe disse nada daquilo que consta da alínea c) do ponto 14º da “nota de culpa”, a propósito do “marido da diretora” - aliás, matéria esta perfeitamente irrelevante por nada ter a ver, mesmo que verdadeira fosse, com a relação laboral, mas tão só “interpartes”, a nível pessoal e particular...

31 — Infelizmente, o referido utente ..., fruto da sua provecida idade e do seu estado psicossomático muito debilitado, não apresenta sequer um discurso coerente e sustentado...

32 — Como é do conhecimento das pessoas que lidam com ele, designadamente das funcionárias do ... que o apoiam no domicílio e também da própria Srª Diretora, o Sr ... tanto diz bem como diz mal seja de quem for...

33 — Aliás, por diversas vezes, na presença de funcionárias do ..., apelidou o Sr. ... de “LADRÃO” e que era “UM PALHAÇO” que ali andava...

34 — Comportamentos estes que, por anormais, foram até mencionados, pela funcionária ..., da equipa 3, no respetivo livro de ocorrências...

35 — Relativamente ao que consta dos pontos 15º e 16º da “nota de culpa”, a respondente foi informada pela Srª Diretora que, ela e a ..., iriam ser suspensas de imediato e que “a partir de 2ª feira já não integrariam as equipas do ..., passando a fazer apenas serviço interno, no Lar”

36 — Porém, tal não se veio a verificar relativamente á colega ..., a qual ainda integrou a sua antiga equipa do ... por mais 2 dias seguintes...

37 — Estranhou a respondente, tal como o resto das equipas que, nesse período, a colega ..., estando suspensa, tenha acompanhado a Srª Diretora na visita domiciliária e inquérito que esta fez ao utente ..., pois

não havia qualquer tipo de marcação nesse sentido e as funcionárias são informadas, com antecedência, dos inquéritos ao domicílio...

38 — Estranhou, pois, que a colega ... tenha participado nesse inquérito, estando ela já suspensa, tanto mais que o referido utente ... é o utente mais desequilibrado psicologicamente e é amigo pessoal daquela colega ...

39 — Quando a respondente recebeu a confirmação, oralmente transmitida pela Sr^a Diretora, relativamente ao castigo que lhes tinha sido aplicado, limitou-se apenas a dizer que iria falar com o Sr. ... sobre o assunto, não tendo dito nada daquilo que consta do ponto 16º da “nota de culpa”.

40 — Quanto à reunião realizada no dia 28 de novembro e referida nos pontos 17º e 18º desta “nota de culpa”, quando o Sr. ... disse, a abrir a reunião, que “alguém lhe tinha arranjado lá uma amante”, não perguntou quem tinha inventado isso...

41 — Apenas se limitou a dizer que “se viesse a descobrir quem disse isso, que lhe levantaria um processo crime” e ninguém se manifestou.

42 — Não é, pois, verdade que a respondente tenha “começado logo a dizer que ela nunca tinha dito nada” e que tivesse, nessa ocasião, “começado a chorar”.

43 — Tal forma de descrever e apresentar o que se passou nesse momento, é suscetível de induzir em erro e deixar no ar a ideia de “desculpabilização” e de “vitimização” que se pretende inculcar naqueles pontos da “nota de culpa” (“...considerando-se vítima.”)

44 — Foi a Sr^a Diretora quem, já no final desta reunião, sem que nada o fizesse esperar, dada a normalidade com que a reunião tinha decorrido (salvo aquela intervenção do Sr. ...), fez essa acusação contra a respondente pois, até aí, ninguém tinha acusado a respondente de nada

45 — É óbvio que, perante tamanha falsidade, a respondente, como qualquer ser humano bem formado e sensível (“quem não se sente não é filho de boa gente”, lá diz o ditado popular), não conseguiu conter o choro por ver que a estavam a acusar injusta, falsa e barbaramente, de “coisas” que não disse para ninguém, designadamente para o referido utente ...

46 — Claro que, tratando-se de uma mentira, que mais poderia a respondente fazer senão negá-la e jurar que era mentira?!

47 — E também é normal que, perante aquela falsa e bárbara acusação, a respondente tivesse ido falar com a colega ..., não com qualquer intuito de se “fazer muito sua amiga” (mais uma expressão genérica, na linha daquelas outras, utilizadas na “nota de culpa”..), mas sim para lhe manifestar o seu veemente repúdio pela falsa acusação que lhe tinha sido feita pela Sr^a Diretora, garantindo-lhe que nunca tal dissera e que, tal boato, veiculado e publicitado pela Sr^a Diretora naquela referida reunião de 28 de novembro, teria vindo, a fazer fé na Sr^a Diretora, da boca do utente ... e não da sua.

48 — Tendo ambas falado, normalmente, até de situações passadas com aquele utente, enquanto esteve no Lar, em regime de internamento temporário e dos conflitos e mal entendidos que armou com várias funcionárias do Lar.

49 — A ... mostrou compreensão pela situação e, não duvidando da respondente, acabou até por a felicitar e abraçar pela honestidade e coragem que tinha tido em ir falar com ela, esclarecendo o caso e

acrescentando até que “se a situação fosse inversa, possivelmente não teria coragem para ir falar com ela (ora respondente ...).”

50 — Tendo ficado tudo bem entre ambas e a ... até acrescentou, no final da conversa, que “não iríamos dar o prazer a ninguém de nos ver chateadas uma com a outra.”

51 — Não é verdade o que consta da 2ª parte do ponto 20º pois, a respondente, nunca disse que “quem disse isto ao ... fora a ...”

52 — Também não é verdade o que se diz no ponto 21º pois, a respondente, naquela conversa com a ..., não falou uma única vez em “idas ao gabinete do Dr. ...”

53 — Assim como não corresponde à verdade e à forma amistosa e compreensiva como decorreu toda a conversa com a ..., a afirmação conclusiva contida no ponto 22º de que a ... viu “que, afinal, a ... só queria difamá-la e ao ...”

54 — Também não proferiu as expressões ou ditos referidos nos pontos 23º e 24º e, muito menos, com o sentido de “piadas” que se lhes atribui naquele ponto - aliás, de todo em todo irrelevantes para fundamentar seja o que seja já que, tais expressões, mesmo que verdadeiras fossem, não tipificam qualquer injúria...

55 — De facto, nesta conversa amigável com a ..., perante o referido boato, publicitado pela Srª Diretora, ambas acabaram por chorar de indignação e, a ..., por ver que o nome dela tinha sido exposto, em público, naquela reunião de 28 de novembro, em vez de o assunto ser esclarecido em reunião particular entre os intervenientes (e não foi apenas a respondente que chorou, conforme se quer fazer crer no ponto 25º).

56 — E, mais uma vez, nos pontos 26º e 27º se manipula o que se passou, utilizando até, em claro “processo de intenções”, expressões (“...só para provocar...”) que nada têm a ver com “factos concretos.”

57 — Sim, de facto, no dia 4 de dezembro, a respondente, a partir do seu telemóvel, cujo nº era bem visível, enviou uma mensagem para o telemóvel da ..., não “para a provocar” mas, isso sim, para saber se “estava bem” ou se tinha “acontecido mais alguma coisa.”

58 — E isto porque, nesse dia, a ... não fora trabalhar em virtude de ter ido com a filha a Coimbra, a uma consulta médica e, perante a gravidade da situação, a respondente ficou preocupada com o estado de saúde da filha da ... e apenas quis saber se estava tudo bem.

59 — Tal mensagem, que não era anónima e, tanto assim que a ... viu logo, pelo n.º do telemóvel donde provinha, que era da respondente, nada teve a ver com a conversa que ambas tinham tido antes.

60 — Mais uma vez fazendo crer que, esta mensagem, vinha na sequência dessa conversa e que era “uma mensagem anónima.... só para provocar”, se procura descontextualizar o seu teor e manipular a opinião de quem lê o ponto 26º da “nota de culpa”.

61 — E, no dia seguinte, 5 de dezembro, a pergunta que fez à ..., que estava visivelmente abalada com o estado de saúde da filha, foi apenas a seguinte:

“Estás bem?” não tendo sequer falado na Srª Diretora

62 — A ... respondeu que “sim” e que “estava tudo bem encaminhado”.

63 — Por não ter estado presente e, por isso, não ter podido contraditar, presencialmente e na hora, cara a cara com ele, o que o utente ... teria

dito à Sr^a Diretora e ao Sr. ... no dia 11 de dezembro e a forma como o disse, designadamente em que contexto e a instâncias de quem e por que forma foi orientada essa instância, a respondente reafirma que não disse nada daquilo que aquele utente teria dito que ela disse — assim se impugnando os pontos 28º e 29º.

64 — Não deixando de se estranhar que, para tal diligência, tenha sido convocada apenas a colega ..., amiga pessoal do referido utente e com nítida influência sobre o psiquismo do mesmo e que, tal como a respondente, se encontrava suspensa do ... e já não a respondente que, logo ali, bem o poderia contraditar e desmentir, mostrando a incoerência do seu discurso e comportamentos desequilibrados e conflitos que se lhe conhecem, não só quando esteve temporariamente internado no Lar, como também quando acusou o Sr ... de ser um “LADRÃO” e um “PALHAÇO” que ali andava, tal como se pode constatar do livro de ocorrências da equipa 3, relatado pela colega ...

65 — De tão ridícula e irrelevante como falsa que é, a respondente, com referência ao ponto 29º, apenas esclarece que não conhece o marido da Sr^a Diretora, apenas o viu uma vez e, como tal, como é que pode saber se ele é “bom ou mau”.?!

66 — E, mesmo que fosse verdadeira, nada tendo isso a ver com a relação laboral mas sendo apenas do foro pessoal e privado, que relevância jurídica teria isso para fundamentar fosse o que fosse contra a ora respondente? Nada, absolutamente nada...

67 — Nunca a respondente disse da colega ... o que consta do ponto 30º e, muito menos, com a intenção de a “pôr em cheque” (este é mais um daqueles “processos de intenção” em que esta “nota de culpa” reincide sucessivamente, à míngua de factos concretos relevantes...)

68 — *Admite que, uma ou outra vez, possa ter dito isso mas em relação à colega ..., mas nunca com intenção de a “pôr em cheque”, mas apenas para rentabilizar o serviço, em prol do Lar...*

69 — *Se a Srª Diretora manifesta antipatia pela respondente e por outras funcionárias, a emissão de uma tal opinião nada tem de ilícito, sendo um juízo que cada qual é Livre de fazer e não querendo com isso significar que se “visa pôr em causa o desempenho da diretora” - pelo que se impugna o ponto 31º*

70 — *E factos são factos...*

71 — *O certo é que a respondente, na sequência de uma pneumonia grave, esteve de baixa médica por 3 meses consecutivos e não se pôde deslocar ao Lar para marcar as suas férias.*

72 — *Tendo-lhe sido marcadas, unilateralmente, pela Srª Diretora, 4 semanas de férias, todas elas fora das férias escolares do seu filho e todas no inverno.*

73 — *A respondente pediu encarecidamente à Srª Diretora para, ao menos, lhe conceder uma semana de férias para a poder gozar na companhia do filho, tanto mais que havia a colega ... que tinha adiado as suas férias uma semana e, assim, havia a possibilidade de, sem prejuízo para o serviço, a respondente poder gozar uma semana de férias com o filho, nessa semana que aquela colega tinha adiado.*

74 — *Em vão, pois a Srª Diretora negou-lhe categoricamente essa sua solicitação...*

75 — *Pelo que o filho da respondente esteve 3 meses de férias sem um dia sequer as poder gozar na companhia da mãe...*

76 — *Só muito mais tarde, como que por milagre, é que lhe foi concedida uma semana de férias e “por especial favor” porque, no dizer da Sr^a Diretora, a respondente “tinha praticado o bem” por ter conseguido arranjar um emprego ao filho de uma antiga colega...*

77 — *A afirmação que consta do ponto 32º, para além de não corresponder à verdade, é pouco menos que ridícula e irrelevante pois a respondente “não mete medo a ninguém” e nem vê como é que, uma simples empregada auxiliar, possa exercer represálias seja sobre quem for, já que nem sequer dispõe do poder que outros dispõem para esse efeito de exercer represálias...E não se diz que seja o caso...*

78 — *O ponto 34º (que deveria, na sequência, ser o 33º ...), por demasiado vago e genérico, só uma resposta vaga e genérica poderá merecer...*

79 — *Assim, quando foi admitida, a respondente acatou todos os conselhos que lhe foram dados pelo Sr. ..., nunca criou qualquer confusão com ninguém e, se reportou qualquer situação que se lhe afigurou menos conforme aos interesses do Lar e ao seu bom nome e prestígio na prestação de serviços, fê-lo na defesa dos interesses do Lar e da instituição a que pertence - admitindo agora que tenha sido mal interpretada e, como diz o ditado, “por bem fazer, mal haver”...*

80 — *Não, a respondente não “foi dar baixa médica”, a partir de 10.12.2014, nem “para culminar”, nem “logo que se apercebeu da gravidade do seu depoimento”, como se diz no ponto 35º.*

81 — *A respondente entrou de baixa médica, tal como consta dos respetivos “certificados de incapacidade temporária para o trabalho”, que entregou no Lar, por estar numa situação de “gravidez de risco clínico”, baixa essa com início em 2014-12-10 e prorrogada, em 2014-12-22, até*

2015-08-18 e agora alterada, por se encontrar em situação puérpera, devido a interrupção accidental da gravidez, para o período de 01.01.2015 a 30.01.2015

82 — Pelo que o que se diz naquele ponto 35º, não merece qualquer outra contradita...

83 — E, quanto ao que se diz no ponto 36º, também ele vago e genérico, a respondente não passa de uma simples “empregada auxiliar”, sem quaisquer poderes de mando e a sua relação com todas as ajudantes do Lar é de perfeita harmonia, cumprindo todas as ordens que lhe são dadas...

84 — Por último, e quanto ao ponto 37º, para além de irrelevante, a respondente não disse que a ... era “uma má mãe” mas tão só, numa simples conversa particular, fora do local e das horas de trabalho, estranhou que a mesma não estivesse acompanhada pela filha e até foi o filho da respondente que achou estranho a ... não se fazer acompanhar pela filha...

85 — O que mostra bem que, à falta de argumentos factuais relevantes, se aproveita tudo o que possa dar a aparência de comportamentos graves, seja ou não no local de trabalho e a propósito ou não da relação laboral, trazendo à colação mesmo “coisas” da vida privada e pessoal para, numa amálgama vaga e genérica de “aparente gravidade”, tentar forjar uma “justa causa” para aplicação de uma sanção disciplinar à respondente...

86 — E, quanto aos seus antecedentes disciplinares basta analisar a decisão datada de 3 de junho de 2011 para se concluir que, também nesse caso, não havia qualquer fundamento para que lhe tivesse sido aplicada a sanção de “admoestação” pois, tal como aí se reconhece, o

relato sobre os acontecimentos e as declarações tomadas às testemunhas não é muito claro.”(sic)

87 — Pergunta-se: então, se a prova não é muito clara, com que fundamento se sancionou a respondente?!

88 — Diga-se, por fim, e em abono, que o desempenho profissional da respondente nunca mereceu qualquer censura

Termos em que a respondente não praticou os factos que lhe são imputados e, como tal, inexistente qualquer fundamento válido para a aplicação de qualquer sanção disciplinar à respondente, devendo os autos ser arquivados

TESTEMUNHAS

1 — ..., ajudante familiar, integrante da equipa 1 do ..., a inquirir sobre os factos alegados sob os n.ºs 4, 11, 27 a 30 e 35 a 45

2 — ..., ajudante familiar, integrante da equipa 2 do ..., a inquirir sobre os factos alegados sob os n.ºs 4, 19, 20, 31, 32 e 35 a 45

3 — ..., ajudante familiar, integrante da equipa 3 do ..., a inquirir sobre os factos alegados sob os n.ºs 11,27 a 30,33,34 e 71 a 76

4 — Irmã ..., ajudante familiar, a inquirir sobre os factos alegados sob os n.ºs 4 e 35 a 45

5 — Irmã ..., ajudante familiar, a inquirir sobre os factos alegados sob os n.ºs 19 e 20

6 — ..., auxiliar de serviços, a inquirir sobre os factos alegados sob os n.ºs 19, 20 e 27 a 30

7 — ..., ajudante de lar, a inquirir sobre os factos alegados sob os n.ºs 31 e 32

8 — ..., funcionária da loja "...", sita nos Supermercados "...", sitos na Av. ..., a inquirir sobre os factos alegados sob os n.ºs 15 a 18

9 — ..., ajudante de lar, a inquirir sob os factos alegados sob os n.ºs 31, 32 e 47 a 62

10 — ..., ajudante de lar, a inquirir sob o facto alegado sob o n.º 83

Prova por acareação

Para esclarecimento dos factos alegados sob os n.ºs 8, 9, 11, 18, 28, 29, 30 e 63 da presente resposta, requer seja feita uma acareação entre a respondente, a colega ... e o utente ..., diligência esta que, dado o estado de saúde do referido utente e acamado, apenas se poderá realizar no domicílio do mesmo, requerendo-se seja designado dia e hora para a efetivação dessa diligência, no referido domicílio.

Junta: procuração"

1.1.3. São juntos ao processo 9 autos de declarações das testemunhas ...; ...; ...; ...; ...; diretora técnica do lar; ...; um Relatório de Visita Domiciliária da diretora técnica, de 1.12.2014 do qual consta um despacho do ... nos seguintes termos: "*Faça-se um processo disciplinar contra a ...*"; uma Ata n.º 1 de 28.11.2014 assinada pela diretora técnica do Lar ... e um documento escrito de sete páginas intitulado "Esclarecimento" e datado de 23.11.2014, sem indicação do seu/sua autor/a e sem estar assinado.

1.1.4. Ao processo foram, ainda juntos nove autos de declarações de testemunhas arroladas pela trabalhadora, ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...

- 1.1.5.** Consta do processo remetido à CITE, cujas folhas não se encontram sequencialmente numeradas, uma procuração datada de 22.12.2014 e quatro cartas relativas a diligências de prova requeridas pela trabalhadora, das quais não resulta que as referidas diligências tenham sido realizadas ou que relativamente a elas tenha existido uma desistência por parte da trabalhadora.
- 1.1.6.** Não está provado no processo a data de notificação da nota de culpa à trabalhadora.

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

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.

- 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.
- 2.8.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de

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.

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. A trabalhadora vem acusada de:

- a) *“implicar com as outras funcionárias”* do serviço do lar;
- b) *“a arguida mais a colega ..., enquanto davam banho ao utente ... (...) decidiram tirar-lhe uma fotografia com ele todo nú, onde aparecia este mais a arguida. (...) Esta fotografia foi publicitada, através do telemóvel (...)”*;
- c) *“Na sequência deste incidente e de uma discussão entre ambas, ocorrida em 12.09.2014, a arguida cortou relações com a ..., o que obrigou a separá-las”*;
- d) *“Após esta separação, a arguida começou a criar intrigas (...) entre a ... e a ...”*;
- e) *“Na sequência da fotografia, a diretora foi falar pessoalmente com o utente ..., que (...) lhe referiu (...) Que a arguida, no tempo em que o assistiu no serviço de apoio domiciliário, estava constantemente a falar do que se passava no lar, dizendo mal de outras funcionárias, que não faziam nada e que estava tudo mal organizado (...) que o ... era amante da também funcionária ... (...) que o marido da diretora, que casou em agosto, não era homem para ela, e que, se encontrou com eles num casamento e que o marido nem sequer assistiu à missa e esteve todo o tempo a olhar para as outras mulheres.”*;
- f) *“foi decidido retirá-la imediatamente do serviço de apoio ao domicílio, o que aconteceu em 24.11.2014”*;
- g) *“perante esta retirada do ..., a arguida começou a dizer que a estavam a perseguir, já que quem tinha prevaricado fora a ...”*;

- h) No dia 3 de dezembro “A arguida aproveitou para dizer à ... que já sabia que ela (...) ia muitas vezes ao gabinete do Dr. ..., como que lhe confirmando que havia o tal “caso””;
- i) “As piadas que a ... costumava dirigir à ... e a outras, eram, nomeadamente: “Tens a mania que és boa; Só dás graxa ao patrão; Estás no quadro de honra à custa da graxa””;
- j) “A arguida disse ainda à ... e para a ..., que as funcionárias que não se dessem bem com ela (...) e, com a ... iam para a rua e que, as que se dessem bem com as duas e dessem graxa, ficavam na instituição;
- k) “No dia seguinte, 4 de dezembro, a ..., tinha uma mensagem anónima, no seu telemóvel, só para a provocar, perguntando: “Estás bem? Aconteceu mais alguma coisa?””;
- l) “A arguida diz que a colega ..., que anda no apoio domiciliário, gasta muito tempo a fumar e que demora muito a tratar de uma sua tia, pretendendo com isto pôr em cheque a sua colega”;
- m) “Diz à boca cheia que a diretora técnica tem antipatia por si, sem apontar factos concretos (...) Visa com isto, pôr em causa o desempenho da diretora”;
- n) “Para culminar e logo que a arguida se apercebeu da gravidade do seu depoimento, foi dar baixa médica, com efeitos a partir do dia 10.12.2014”;
- o) “A arguida é considerada uma mandona e várias ajudantes de lar se queixam de que quando lhe mandam fazer alguma coisa, não lhes obedece”;
- p) “Em setembro do corrente ano, a arguida, foi dizer à ... que era uma má mãe, porque a viu sozinha no Continente às 19,40 horas, quando isso não foi verdade”;

2.10. A entidade empregadora concluiu, assim, que: “Os factos referidos são muito graves. E, a arguida, em vez de reconhecer a sua falta, nega tudo

e acusa outras, o que demonstra grande falta de carácter. Com este jeito, tratando-se de uma pessoa que não tem vergonha de enlamear o ... e as colegas, armando-se ainda em vítima, não tem condições de continuar a trabalhar, sendo intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa.”

- 2.11.** Refere, ainda, em sede de nota de culpa que a trabalhadora *“Já teve antecedentes disciplinares, por ter humilhado uma idosa, sendo malcriada para com ela, conforme decisão de 3.6.2011, tendo sido punida com uma admoestação verbal.”*
- 2.12.** Na verdade e de acordo com o teor da nota de culpa a entidade empregadora não nomeou o/s dever/es que a trabalhadora não observou.
- 2.13.** E, igualmente, não indicou nem comprovou, em consequência dos atos alegadamente praticados pela trabalhadora quais os riscos e prejuízos que estariam verificados.
- 2.14.** Com relevância para os factos descritos na nota de culpa, e em resposta à nota de culpa a trabalhadora admitiu a existência da fotografia *“que me foi tirada a mim e ao utente ... há 18 meses atrás (portanto, já em junho de 2013), pela colega ...”*; reconheceu que a 4 de dezembro *“a partir do seu telemóvel, cujo nº é bem visível, enviou uma mensagem para o telemóvel da ...”* e por fim admite *“a decisão datada de 3 de junho de 2011 (...) não havia qualquer fundamento para lhe ter sido aplicada a sanção de “admoestação” pois, tal como aí se reconhece, “... o relato sobre os acontecimentos e as declarações tomadas às testemunhas não é muito claro”*.

2.15. Na verdade, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo 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).

2.16. 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.

2.17. 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 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.

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

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 atender-se aos critérios previstos no art.º 396.º, 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

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁷ Atual artigo 351.º, 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.

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 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. 367.º do CT.⁸

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

2.18. 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 carácter 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 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. (...).

- 2.19.** 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.
- 2.20.** No processo em análise, a entidade empregadora juntou diversa prova testemunhal. No entanto, a deficiente 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 ocorreu a infração disciplinar inviabiliza a apreciação completa desses factos. Refira-se, ainda, que os depoimentos não concretizam devidamente no tempo, e/ou lugar os factos que descrevem ou as circunstâncias em que as testemunhas tiveram conhecimento desses factos, ou, ainda, indiciam que as testemunhas tiveram conhecimento dos

factos por terceiro (depoimento de ..., ..., ..., ...), ou referem-se a factos que não constam da nota de culpa (depoimento ...).

- 2.21.** Importa destacar que o auto de declarações do utente do lar ... está assinado pela diretora técnica desse lar, com a seguinte menção: *“Lidas que foram as suas declarações retifica-as e não as assina por fisicamente, estar impossibilitado de o fazer. Estas declarações foram prestadas a solicitação do ... e na presença da Diretora Técnica do lar, que as escreveu”*. No mesmo processo estão as declarações de familiar do utente, ..., *“que confirma tudo o que está no auto (...) não quer ir a tribunal, nem quer falar com a funcionária ... sobre este assunto, mesmo porque o marido precisa de vir para aqui para o lar em internamento temporário e tem receio de represálias.”*
- 2.22.** Existe ainda um relatório de visita domiciliária, datado de 1.12.2014, e da autoria da diretora técnica relatando, uma vez mais, as insinuações imputadas à trabalhadora e referidas no artigo 14º da nota de culpa e uma ata, também por si assinada de onde consta o seguinte: *“O Sr. ... esclareceu que foi decisão dele confirmada pela direção, retirar a colaboradora ... e ... do Serviço de Apoio Domiciliário e coloca-las de novo a exercer funções de auxiliar de serviços gerais no Lar ..., uma vez que considerou que não seria correto a fotografia que a ... tirou ao utente ... sem roupa, no banho e estando a ... ao lado do utente, a ... também permitiu que a fotografia fosse tirada, sendo então considerado que as duas colaboradoras erraram.”*
- 2.23.** Consta, ainda, do processo um documento datilografado e intitulado “Esclarecimento”, datado de 23.11.2014, cuja autoria não está identificada nem o documento assinado.

2.24. Conclui-se, nestes termos, que da generalidade da prova produzida em momento anterior à data que consta da nota de culpa, não é possível concluir por um grau de culpa da trabalhadora que torne imediata e impossível a manutenção da relação laboral. Na verdade, a colega ... que fazia equipa no serviço ... com a trabalhadora (conforme artigo 6º da nota de culpa) não soube precisar no tempo, modo e lugar concretos os factos que testemunha, como teve conhecimento desses factos e por que motivo esses factos lhe foram transmitidos pelo utente ... e não foram por si, diretamente, ouvidos (depoimento de 16.12.2014 e 12.12.2014).

Do mesmo modo, o depoimento da familiar do utente ... demonstra receio e fragilidade face à necessidade e dependência do lar para efeitos de internamento do utente.

Por último, os documentos assinados pela diretora técnica, parte interessada no processo, não se afiguram idóneos a demonstrar com mínimo de certeza a imputação dos factos à trabalhadora especialmente protegida.

2.25. No que respeita à prova testemunhal requerida pela trabalhadora e sem embargo de se desconhecer no processo se toda essa prova foi realizada e caso não o tenha sido, qual o motivo, conclui-se que da mesma não é possível retirar indícios da prática culposa dos atos constantes da nota de culpa. Pelo contrário, a testemunha ... afirma que: *“já ouviu várias vezes o utente ... dizer que o ... era um ladrão e um palhaço, factos de que deu conta à Diretora e que pensa ter escrito no livro de ocorrências do ...”*. E, a testemunha ... afirma que: *“Não lhe parece que o utente ... estivesse fora do seu juízo. O que ele costumava era criticar as funcionárias, incluindo a diretora, dizendo até que o serviço andava tudo à balda e que a diretora não sabe mandar.”*

2.26. Em face dos elementos que constituem o processo disciplinar importa referir que a entidade empregadora, não logrou demonstrar em sede de

nota de culpa de forma devidamente circunstanciada os factos de que acusa a trabalhadora. E, face à prova produzida resulta igualmente equivoco o grau de culpa da trabalhadora, tal como imputado na nota de culpa, ou sequer demonstrado o nexos causal entre a sua atuação, o grau de culpa e respetivos prejuízos e a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

2.27. Podendo admitir-se a eventualidade de alguns desses factos merecerem um juízo de censura e a adoção de medidas disciplinares, a análise do presente processo não permite que outras medidas que não uma conservatória da relação laboral venha a ser aplicada, considerando a falta de demonstração do nexos de causalidade entre o eventual comportamento culposos e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral. Na verdade, ao não se provar inequivocamente a autoria e as consequências dos factos, alegadamente graves, imputados à trabalhadora 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. Por último, e face às dúvidas que subsistem relativamente à motivação da entidade empregadora em mover contra a trabalhadora especialmente protegida um despedimento por facto imputável, 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 o mesmo comporta indícios de 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 16 DE FEVEREIRO DE 2015