

PARECER N.º 266/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, ..., nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 884 – DP/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do instrutor do procedimento disciplinar nomeado pela entidade empregadora, em 20.05.2016, o seguinte e-mail:

“(...) Entidade Patronal: ...

Trabalhadora: ...

Exma. Sra. Presidente;

Ante o facto da trabalhadora alvo do presente disciplinar se encontrar numa situação prevista no artigo 63.º n.º 1 do Código de Trabalho, venho pela presente e na qualidade de instrutor dos presentes autos, remeter cópia integral do processo para efeitos de emissão do vosso douto parecer.

Mais informo que por dificuldades técnicas não me foi possível proceder à digitalização e conseqüente junção de todo o processo neste e-mail, sendo que por tal facto irei remeter mais dois emails de forma a remeter a totalidade de todo o processo.

Na expectativa de vossas prezadas notícias e sempre ao dispor.

Atentamente

O Instrutor;

... (...)”.

1.2. Consta do processo duplicado deste e-mail por carta dirigida à CITE, sem data, seguindo-se capa deste processo disciplinar com identificação da trabalhadora e entidade empregadora, de 2.03.2016, e, despacho de abertura de processo disciplinar e nomeação de instrutor, com assinatura ilegível, que diz o seguinte:

*“(...) Na sequência da comunicação efetuada à Direção do ..., pelo Sr. Vice-Presidente, ... e pelo Tesoureiro, Professor ..., relativos à forte componente indiciária da prática de ilícitos disciplinares - e no exercício das suas funções - praticados pela trabalhadora do ..., Sr.a ..., que em tese podem integrar o conceito de infração disciplinar, e que pela sua gravidade podem ser suscetíveis não só o conceito de justa causa de despedimento, mas também a possibilidade de preencherem algum ou alguns tipos de ilícitos criminais, **foi por esta Direção determinada a instauração do competente procedimento disciplinar à trabalhadora***

...

*Ante o facto da trabalhadora, se encontrar com licença de maternidade, **não vai ser determinada** a suspensão preventiva da trabalhadora, enquanto decorrem os presentes autos.*

Por via da trabalhadora ... se encontrar numa situação de licença de maternidade a Direção do ... irá no momento próprio, requerer à CITE que seja proferido parecer sobre o processo e a sanção disciplinar que vier a ser proposta.

Para instruir o procedimento disciplinar, nomeia-se o Exmo. Sr. Dr. ..., Advogado, com escritório (...) em

Assim e nestes termos, confirmam-se os necessários poderes forenses e comunique-se ao Instrutor ora nomeado.

..., 2 de março de 2016. (...)”

1.2.1. De dia 3.03.2016, consta a seguinte cota:

“(...) No dia 3 de março de 2016, e no seguimento do e-mail que foi enviado pela Direção do ..., juntei aos presentes autos de processo disciplinar, cópia do contrato de trabalho celebrado entre o ... e a

trabalhadora, cópia de 1 recibo de remuneração relativo ao mês de dezembro de 2015, cópia da nota de alta emitida pelo CH... (...) no dia 15 de janeiro de 2016, e um conjunto de documentos relativos - mapas de receitas - à escola de formação de ... de 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e ainda cópias compostas por 5 (cinco) folhas frente e verso, da lista de alunos e respetivos pagamentos que frequentaram e que se propuseram ao exame final para obtenção das respetivas Cartas de Patrão Costa, Patrão Local Direto e Marinheiro.

Foi também e nesta data, junto um documento redigido pelo Sr. Vice-presidente e pelo Tesoureiro a dar nota dos indícios que foram averiguados.

..., 3 de março de 2016 (...)"

1.2.2. A seguir aos documentos referidos no ponto anterior, consta um memorando da entidade empregadora, Direção, de 2.03.2016, dirigido ao instrutor do processo nos seguintes termos:

"(...) Caro ...

O decorrido foi o seguinte:

Por força da licença de maternidade que a Sr.^a trabalhadora, ..., beneficia, e por força da necessidade de tratar de assuntos administrativos da gestão corrente do ..., foi pelo Sr. Vice Presidente e pelo Sr. Tesoureiro verificado que ao nível da Escola ... existem graves desconformidades ao nível das receitas relativas aos pagamentos das inscrições e mensalidades dos alunos que frequentam os cursos ministrados.

Ora tais desconformidades resultam que os valores expectáveis a serem gerados pela realização de tais cursos, deveriam ter sido um determinado montante, mas só se encontram registados valores muito abaixo dos valores que deveriam ter sido recebidos.

Acresce ainda, que nos termos do regulamento dos cursos/regulamento da escola ..., os alunos para se inscreverem nos exames finais deverão ter a sua situação devidamente, junto da .../..., regularizada e quitada, sob pena de não poderem realizar os exames.

Ora acontece que o número de alunos que se inscreveram nos respetivos exames e os valores que efetivamente foram recebidos e declarados não têm a correspondência com os valores que deveriam ter entrada nos cofres do ...

Ante o facto da monitorização e controlo desses pagamentos serem da responsabilidade da Sr.a ..., e por força da enorme desconformidade entre os valores que deveriam ter sido pagos e os valores que foram efetivamente recebidos, foi decido apresentar tais conclusões à Direção do ... para que a Direção possa tomar as medidas que entender convenientes.

Cumprimentos

..., 2 de março de 2016

A Direção

(...)"

- 1.3.** Por carta recebida pela trabalhadora no dia 19.03.2016, conforme assinatura no talão de receção/registo pelos CTT, o Instrutor veio-lhe dizer o seguinte:

"(...) ..., 17 de março de 2010

Assunto: Abertura de processo disciplinar, por factos, eventualmente praticados no exercício das suas funções,

Exma. Sr.^a ...;

A m/ constituinte, ..., recorreu aos serviços do meu escritório a fim de a representar num processo de natureza disciplinar que vai ser instaurado contra V.Exa., por eventuais factos, por si praticados e no exercício das suas funções, e relativos ao modo de funcionamento dos cursos ministrados pela ...

Efetivamente, chegou ao conhecimento da Direção do ... um conjunto de documentação que indicia a prática de factos extremamente graves, porquanto implicam, o uso indevido de receitas obtidas, por via do pagamento das mensalidades dos alunos que frequentam os cursos ministrados pela ..., e que são do ...

Nestes termos, informo V.Exa., que a prática de factos desta natureza é suscetível de não só integrarem o conceito de justa causa de despedimento como, mais grave ainda, de preencherem o tipo criminal de um ou mais ilícitos criminais.

Independente da m/constituente se reservar ao direito de tomar as medidas que considere adequadas ao caso concreto, sejam elas de natureza criminal ou laboral face aos comportamentos adotados, fica desde já V. Ex.^a notificada e em nome da m/ constituente que foi instaurado contra si, um processo disciplinar.

Sem mais de momento;

O Advogado

(...)”.

1.3.1. Consta deste expediente inicial, auto de declarações tomadas no dia 24.03.2016, ao Sr. Prof. ..., Presidente da Direção do ... e tesoureiro (também autor do memorando atrás mencionado como Sr. Prof. ...), com o seguinte teor:

“(...) Processo Disciplinar

AUTO de DECLARAÇÕES

No dia 24 (vinte e quatro) de março de 2016, perante mim, Instrutor nomeado, ..., (...) compareceu o Sr. ..., residente (...) para eleitos do presente processo na sede do ..., ... em ..., portador do cartão de cidadão número (...) emitido pela República Portuguesa, para na qualidade de testemunha prestar depoimento relativamente aos factos ligados ao modo de funcionamento da Escola de Formação de ..., doravante adiante designada por ..., e que envolveram a funcionária do ..., Sr.a ..., que terão tido lugar, pelo menos aparentemente nos anos de 2011, 2012, 2013, 2014, 2016¹ e 2016 e que só agora chegaram ao conhecimento da Direção do ... e que deram origem aos presentes autos.

¹ Deverá ser 2015 em vez de 2016

*Nestes termos, foi o Sr. professor ..., inquirido na qualidade de testemunha, tendo o declarante referido que na presente data é **Presidente da Direção do ...***

Que o aqui depoente juntamente com o Sr. professor ..., e em virtude da ausência da trabalhadora ..., começaram em finais de janeiro de 2016 a tratar de alguma documentação ligada ao ... e ao funcionamento da ...

Ora foi no decurso desses trabalhos de tratamento de alguma documentação e informação, que se iniciaram em finais de janeiro mas apenas concluídos em finais de fevereiro de 2016, que deu nessa altura conhecimento à Direção do ..., de eventuais discrepâncias no modo de funcionamento da ..., e em particular ao nível das receitas obtidas.

***O aqui depoente referiu** que conhece a funcionária do ..., Sr.^a ... sensivelmente há 8 a 9 anos, e que tal facto não o impede de dizer a verdade e só a verdade.*

Questionado sobre os factos que alegadamente terão ocorrido no modo de funcionamento dos cursos ministrados pela ... e em particular o modo como os pagamentos efetuados pelos alunos/utentes desses cursos eram feitos e registados, dá nota do seguinte;

Que confirma na íntegra a informação (memorando) que elaborou juntamente com o professor ... e que em síntese corresponde ao seguinte;

Por força da licença de maternidade que a trabalhadora, Sr.^a ... atualmente beneficia e por força da necessidade de tratar de assuntos administrativos da gestão corrente do ..., e naturalmente da ... foi pelo declarante e pelo professor ... (à data Tesoureiro) verificado existirem indícios de desconformidades ao nível das receitas relativas aos pagamentos das inscrições, mensalidades e outros pagamentos dos alunos que frequentam e frequentaram os cursos ministrados na ...

Ora tais desconformidades resultam numa primeira e evidente evidência; Que os valores expectáveis a serem gerados pela realização de tais cursos e por força do número de alunos inscritos e a se candidatarem a exame final deveriam corresponder a um determinado montante, mas

sucede que só se encontram valores registados na contabilidade muito abaixo dos valores que deveriam ter sido efetivamente recebidos.

Regista que os valores financeiros que se encontram registados na contabilidade são grosso modo e em regra pagamentos efetuados por multibanco ou por transferências bancárias, sendo que é agora do conhecimento do declarante que vários alunos faziam os seus pagamentos através de numerário e que tais pagamentos não se encontram documentados.

Por outro lado acresce ainda, que nos termos do regulamento dos cursos/regulamento da ..., os alunos que se inscrevem nos exames finais deverão ter a sua situação devidamente regularizada e quitada junto da .../... sob pena de não poderem realizar os mesmos exames.

Ora acontece que o número de alunos que se inscreveram nos cursos ministrados pela ... bem como os alunos que se propuseram à realização do exame final deveria ter gerado um determinado montante e sucede que os valores que foram recebidos e declarados pela ... não têm correspondência com os valores que deveriam ter entrado nos cofres do ...

Ante o facto da monitorização e controlo desses pagamentos serem da responsabilidade da Sr.^a ... e por força da enorme desconformidade verificada entre os valores que deveriam ter sido pagos e os valores que efetivamente foram recebidos, entendeu o declarante, juntamente com o professor ..., dar conhecimento de tais conclusões à Direção do ... para que fossem tomadas as medidas que achasse convenientes.

Mais declara que foi uma enorme surpresa ter verificado o que verificou.

A Sr.^a ... já é uma funcionária com vários anos de ...

O declarante depositava total confiança nela. Julga que tal sentimento fosse partilhado pelos restantes membros da Direção, funcionários, sócios e atletas do ...

Mais informa que os cursos ministrados na ... desde o ano de 2011 eram coordenados e lecionados por uma colaborada do ..., Sr. ...

Ante o enquadramento dos factos e a prova indiciária que já foi apurada pelo ..., regista que foi determinado pelo ... em proceder à rescisão da colaboração entre o ... e a coordenadora do curso.

E mais não disse, confirmando o teor das suas declarações com a sua assinatura.

..., 24 de março de 2016

(...)”

1.3.2. Foi também ouvido neste dia, como se reproduz:

“(...) Processo Disciplinar

AUTO de DECLARAÇÕES

No dia 24 (vinte e quatro) de março de 2016, perante mim, instrutor nomeado, ..., Advogado, com cédula profissional (...) em ..., compareceu o Sr. ..., residente na (...) processo na sede do ..., ... em ..., portador do passaporte inglês número (...), para na qualidade de testemunha prestar depoimento relativamente aos factos ligados ao modo de funcionamento da Escola ... (doravante designado por ...) e que envolveram a funcionária do ..., Sr.^a ..., que terão tido lugar, pelo menos aparentemente nos anos de 2011, 2012, 2013, 2014, e 2015 e que só mui recentemente chegaram ao conhecimento da Direção do ... e que deram origem aos presentes autos.

*Nestes termos, foi o inquirido na qualidade de testemunha, tendo o declarante referido que na presente data é **Vice-presidente da Assembleia Geral**, mas que quando teve conhecimento dos factos era o **Presidente da Direção do ...** tendo ainda mencionado que conhece a funcionária do ..., ... sensivelmente há 10 (dez) anos e que tal facto, a não impede de dizer a verdade e só a verdade.*

Questionado sobre os ilícitos que alegadamente terão ocorrido no modo de funcionamento dos cursos ministrados pela ... (...) e em particular o modo como os pagamentos efetuados pelos alunos/utentes desses cursos eram feitos e registados dá nota do seguinte;

Que pelo facto da trabalhadora se encontrar em licença de maternidade, os serviços administrativos começaram a ser em parte a ser efetuados pelo Prof. ... (a data Vice Presidente) e pelo Prof. ... (à data tesoureiro).

Ora acontece que em meados da segunda quinzena de janeiro de 2016, e logo nos primeiros dias foi por estes averiguado que havia algumas desconformidades relativamente ao funcionamento da ...².

Sendo que tal informação foi logo transmitida ao aqui depoente que de imediato pediu à Sr.^a ... para agendar uma reunião nas instalações do ... e que terá ocorrido no dia 13 de fevereiro.

Entretanto e mesmo antes da realização desta reunião, foi pedido que o Prof. ... e o Prof. ... procedessem a uma melhor averiguação da matéria que estava a ser analisada.

O declarante refere que depois de ter recebido tal informação, veio a contactar pessoalmente e informalmente a Trabalhadora ..., para se reunirem nas instalações do ...

Ora no seguimento de tal contacto, ocorreu tal reunião em meados de fevereiro (talvez no dia 13/02) nas instalações do ..., onde estava para além do aqui depoente e da trabalhadora, o Professor ... e que no decurso dessa conversa foi verbalizado pela própria trabalhadora que reconheceu que as contas não estavam certas e corretas.

Tendo ainda sido referido pela trabalhadora que não imaginou que os valores em causa fossem tão significativos, e que por via de tal situação estaria disponível para rescindir o contrato.

No seguimento dessa reunião, foi acertado pelo aqui depoente e pela trabalhadora que num curto espaço de tempo seria por esta última dada uma explicação sobre as desconformidades que indiciavam existir, tendo esta última concordado.

Ora acontece que depois deste encontro a trabalhadora deixou de responder aos contactos efetuados pelo aqui depoente, nem respondeu aos vários contactos por estes efetuados.

² Deverá ser ... (Escola de ...)

Assim o aqui depoente só teve conhecimento formal dos factos já em finais de fevereiro de 2016 e por via da informação elaborada e pelo Professor ... e Prof. ..., e que de imediato foi convocada uma reunião da Direção para analisar os factos e decidir qual ou quais os procedimentos a adotar pela Direção do ...

O depoente esclarece que até a data em que exerceu as suas funções de Presidente, dia 16 de março de 2016, não recebeu qualquer carta ou comunicação da trabalhadora a manifestar a sua vontade em rescindir o seu contrato de trabalho.

Mais declara que foi uma enorme surpresa ter verificado o que verificou. A Sr.^a ... já é uma funcionária com vários anos de ...

Que depositava total confiança nela.

Julga que tal sentimento fosse partilhado pelos restantes membros da Direção, funcionários, sócios e atletas do ...

Mais informa que os cursos ministrados na Escola ... desde o ano de 2011 eram coordenados e lecionados por uma colaborada do ..., Sr.a ...

Ante o enquadramento dos factos e a prova indiciária que já foi apurada pelo ..., regista que teve conhecimento de ter sido determinado pelo ... em proceder à rescisão de colaboração entre o ... e a coordenadora dos cursos.

E mais não disse, confirmando o teor das suas declarações com a sua assinatura. ..., 24 de março de 2016

(...)"

- 1.4.** A trabalhadora foi notificada da nota de culpa, de 47 artigos, em 08.04.2016, conforme assinatura no talão de receção emitido pelos CTT, que tem o seguinte teor:

"(...) NOTA de CULPA

(Com intenção de despedimento)

Nos termos do artigo 328.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem o ..., juntar à comunicação de

abertura de processo disciplinar da trabalhadora, ora Arguida, ..., a presente Nota de Culpa, nos seguintes termos e fundamentos;

1. A Arguida e o Arguente estão vinculados por um contrato de trabalho ao abrigo do regime jurídico estabelecido no Código do Trabalho.

2. Atento o disposto no Código do Trabalho, ambas as partes gozam de um conjunto de direitos e estão sujeitas a deveres.

3. Entre os deveres respeitantes aos trabalhadores, destacam-se por pertinentes ao caso sub judice, como adiante se demonstrará, os deveres de, sem prejuízo de outras obrigações;

Realizar o trabalho com zelo e diligência; Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho; Guardar lealdade ao empregador, Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; todos previstos no artigo 128.º n.º 1 alíneas c); e); f) e g) do Código do Trabalho.

4. A Arguida encontra-se ao serviço da arguente, ..., desde o dia 5 de julho de 2007, desempenhando as funções de escriturária de 3.º (atualmente assistente administrativa de 3).

5. A arguida encontra-se desde o dia 11 de janeiro de 2016 de licença de maternidade.

6. Por força desta sua licença de maternidade, e perante a necessidade de se manter o normal funcionamento da parte administrativa, houve por parte da direção do ... a necessidade de manter e executar os serviços que eram da responsabilidade da Arguida.

7- Ora foi precisamente por via da execução desses serviços por membros da anterior direção professor ... e professor ..., (à data Tesoureiro, o primeiro, e o segundo Vice Presidente) que foram numa primeira fase, em meados de janeiro de 2016, diagnosticadas algumas incongruências e discrepâncias nos documentos relativos aos registos de receitas que se encontravam arquivadas ao nível do curso que estava a ser ministrado pela Escola de Formação de ... doravante adiante designada por ...

8. *Por força desta primeira análise que foi efetuada, vieram o professor ... e o professor ... dar conta desta primeira avaliação, ao Presidente da Direção Sr. ...*

9. *Ante a informação que foi transmitida, veio o Presidente da Direção, também em meados de janeiro/fevereiro a solicitar que a análise que tinha sido feita pelos professores ... e ..., fosse aprofundada não só ao ano de 2015, mas também aos anos de 2014, 2013, 2012 e 2011 por forma a confirmar ou não, os indícios iniciais que foram apresentados, de modo a que esta avaliação fosse apresentada aos membros da Direção.*

10. *Os primeiros indícios e que se encontravam suportados num conjunto de documentação reportavam-se a uma discrepância ao nível das receitas obtidas, por via do pagamento das mensalidades dos alunos que frequentam e que frequentaram os cursos ministrados na ..., e que são do ..., isto é, ante o número de alunos inscritos nos cursos ministrados pela ..., e ante o número de candidatos a se apresentarem ao exame final, o volume de receitas expectáveis seria um determinado montante, mas sucede que as receitas documentadas eram de valor bastante inferior, sendo que em momento algum a aqui Arguida tivesse dado conhecimento ou informado os membros da Direção do ... desta situação.*

11. *Sendo que a cobrança e controlo destas receitas relativas aos pagamentos das mensalidades dos alunos que frequentavam a ... fazia parte do acervo de competências e da responsabilidade da aqui Arguida, mas que em momento algum, deu conhecimento destas discrepâncias à Direção do ...*

12. *Ora, aquilo que foi inicialmente verificado e posteriormente confirmado é que as únicas receitas que se encontravam registadas eram os pagamentos efetuados pelos alunos dos cursos por via de transferência bancária e por pagamentos realizados por multibanco.*

13. *Perante esta discrepância ao nível das receitas relativamente aos cursos ministrados pela ... relativos ao ano de 2015 e depois de ter sido dado conhecimento ao Presidente da Direção, e ante as instruções por*

este transmitidas, foram também analisados pelos professores ... e ... os anos de 2014, 2013, 2012 e 2011.

14. Posto isto e ante os indícios já recolhidos mas antes de ter sido apurado o levantamento dos mapas de receitas dos anos de 2015, 2014, 2013, 2012 e 2011 relacionadas com os cursos ministrados pela ..., veio o Presidente da Direção contactar a Arguida, Sra. ... para comparecer nas instalações do ... a fim de dar uma primeira explicação ao que tinha sido apurado numa primeira análise.

15. A Arguida compareceu nas instalações do ... no dia e hora que tinha sido acertado com o Presidente da Direção (em meados de fevereiro), sendo que nessa primeira reunião se encontravam presentes, para além da Arguida, o Presidente da Direção e o professor ...

16. Ora no decurso dessa primeira reunião, foi pela Arguida verbalizado que não se tinha apercebido que os valores em falta fossem tão altos, e declarou de um modo categórico que “não era ela que tinha o dinheiro”,

17. Pela Arguida foi ainda referido que tinha conhecimento que havia valores em falta, mas que se sentiu inibida de dar conhecimento de tais factos à Direção do ...

18. Pela Arguida foi ainda dito que lhe fosse dado um prazo para refletir sobre o sucedido e encontrar uma resposta e justificação ao que se tinha passado, pelo que lhe foram entregues, pelo Presidente da Direção, alguns documentos (um dossier) a este assunto para que Arguida tivesse a oportunidade de esclarecer aquele assunto.

19. Acontece que depois dessa data a Arguida não atende os telefonemas da Direção do ..., nem deu mais qualquer notícia.

20. Não obstante tal atitude da Arguida, vieram o professor ... e o professor ... apresentar em finais de fevereiro de 2016 à Direção do ..., um relatório sobre os mapas de receitas e despesas relativas ao modo de funcionamento dos cursos ministrados pela ...

21. Por força desse relatório e ante a gravidade dos indícios encontrados e dos elementos que tinham sido apresentados, veio a Direção do ...

deliberar no sentido de vir a ser instaurado um processo disciplinar contra a trabalhadora.

22. Ora dos elementos que foram recolhidos resulta que;

23. No ano de 2015 tendo como matriz o número de alunos (45) que se apresentaram a exame (nos termos do regulamento os alunos que se propõem a exame terão que ter as contas acertadas), o valor que deveria ter sido recebido pela ... era de € 24.885,00 e aquele que se encontra registado foi de € 9.978,40, havendo um diferencial de € - 14.906,60.

24. No ano de 2014 tendo como matriz o número de alunos (79) que se apresentaram a exame (nos termos do regulamento os alunos que se propõem a exame terão que ter as contas acertadas), o valor que deveria ter sido recebido pela ... era de € 38.327,00 e aquele que se encontra registado foi de € 12.817,00, havendo um diferencial de € - 25.510,00.

25. No ano de 2013 tendo como matriz o número de alunos (51) que se apresentaram a exame (nos termos do regulamento os alunos que se propõem a exame terão que ter as contas acertadas), o valor que deveria ter sido recebido pela ... era de € 22.954,00 e aquele que se encontra registado foi de € 18.885,00, havendo um diferencial de € - 4.069,00.

26. No ano de 2012 tendo como matriz o número de alunos (68) que se apresentaram a exame (nos termos do regulamento os alunos que se propõem a exame terão que ter as contas acertadas), o valor que deveria ter sido recebido pela ... era de € 21.924,00 e aquele que se encontra registado foi de € 13.838,00, havendo um diferencial de € - 8.086,00.

27. Relativamente ao ano de 2011, primeiro ano de vigência dos cursos a serem ministrados pela ... e tendo como matriz o número de alunos (65), os valores efetivamente recebidos coincidem sem mais com o número dos alunos inscritos e que se propuseram a exame, perfazendo o valor recebido e registado no montante de € 24.731,00.

28. O que perfaz um valor global de € 52.571,60, de valores que deveriam ter sido efetivamente recebidos pelo ... e que aparentemente não o foram, não tendo a aqui Arguida dado uma explicação sobre o ocorrido.

29. *Como já foi referido no ponto 11 desta nota de culpa fazia parte do acervo de competências da Arguida o recebimento e registos dos valores recebidos pelos alunos que frequentaram os cursos ministrados pela ...*

30. *Não obstante os cursos organizados pela ... terem sido ministrados em horário pós-laboral, era da responsabilidade da aqui Arguida diligenciar junto dos alunos e da formadora do curso, o recebimento de tais valores.*

31. *Mesmo não se sabendo, se os valores a serem pagos pelos alunos pela frequência dos cursos foram ou não pagos, e se foram pagos esses valores, quem efetivamente os recebeu, matéria que terá que ser apreciada em sede judicial, acontece por força das suas funções e dos deveres resultantes do vínculo laboral entre a Arguida e o ..., que a Arguida deveria ter comunicado e muito atempadamente a Direção da desconformidade ao nível dos pagamentos por parte dos alunos que frequentaram os cursos ministrados pela ..., o que não fez.*

32. *A Arguida como já foi referido não apresentou qualquer justificação ao que possa ter acontecido.*

33. *Ao proceder como procedeu, a Arguida violou e grosseiramente alguns dos principais deveres que a vinculam para com a entidade patronal, incorrendo pois assim em responsabilidade disciplinar, sem prejuízo de poderem vir a ser acionadas outros procedimentos de natureza civil e criminal por parte da Direção do ... contra a aqui Arguida.*

34. *Com os seus atos e omissões a Arguida suscitou um enorme sentimento de deslealdade e de irresponsabilidade para com o ..., tendo minado por força da sua atuação um princípio de confiança que tinha sido depositado pelos membros da Direção.*

35. *Posto isso, não se concebe qualquer possibilidade de manutenção de uma relação laboral depois de se ter apurado que a trabalhadora, pelo menos desde o ano de 2012, omitiu informação relevante relativamente às receitas resultantes do funcionamento da ..., com evidentes e claros prejuízos para a sua entidade patronal.*

36. Acresce que os factos que são imputados à arguida, foram praticados ao longo de vários anos, facto que gerou uma enorme consternação nas pessoas que integram a Direção do ..., ante o facto da total confiança que depositavam na pessoa da Arguida.

37. Por outra banda, regista-se que o ... é um ... que transmite urna excelente imagem aos seus sócios, atletas, pais de atletas, funcionários e parceiros institucionais, sendo que os comportamentos adotados pela Arguida vão certamente afetar de forma extremamente negativa a imagem da Arguente,

38. Por tais factos, os membros dos vários órgãos sociais do ..., atletas, pais de atletas e sócios não compreenderão que a Arguida se mantenha no serviço da Arguente.

39. Aliás, não haveria legitimidade no futuro para despedir qualquer outro funcionário que no exercício das suas funções omitisse, à Direção do ..., informação importante.

40. A Arguente perdeu toda a confiança que depositava na Arguida, confiança que é determinante em qualquer relação laboral.

41. Conclui-se pois assim que não só a Arguida violou grosseiramente os seus deveres laborais, cometendo em abstrato um conjunto de infrações que poderão ser suscetíveis de serem qualificados como crime;

42. A natureza dos factos praticados, por si só, tornam impossível a manutenção de uma relação laboral minimamente aceitável ou normal.

43. Ora os factos descritos constituem pela sua gravidade e consequências, uma infração disciplinar muito grave, suscetível de fundamentar justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

44. Concomitantemente, não se pode exigir da Arguente que acredite e aceite que a Arguida possa desempenhar no futuro as suas funções de forma correta na medida em que a Arguida mostrou dolo direto na violação das suas obrigações contratuais.

45. Uma vez que não se pode exigir da Arguente a manutenção da Arguida no seu posto de trabalho, dada a manifesta falta de confiança que

justificadamente o ... tem na Arguida - tendo em conta a gravidade dos factos, o dolo utilizado, a reiteração prolongada dos atos e omissões praticados pela Arguida no tempo, e o prejuízo patrimonial causado ao ... -, não se vê outra solução que não seja a de despedir a Arguida com justa causa, pelo que e para os devidos efeitos legais, desde já se manifesta a sua intenção de despedir a Arguida com justa causa.

46. Poderá a Arguida, querendo, responder à presente Nota de Culpa, no prazo de 10 (dez) dias úteis, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes ao esclarecimento da verdade,

47. Mais se informa e por força da licença de maternidade que a Arguida beneficia, que foi na presente data, remetida uma cópia da presente Nota de Culpa para o CITE tudo em conformidade com o artigo 63.º do Código do Trabalho.

..., 5 abril de 2016

O Instrutor

(...)”.

1.5. A trabalhadora veio, mediante advogado constituído para o efeito, em 22.04.2016, apresentar a seguinte resposta à nota de culpa, de 57 artigos :

“(...) ..., assistente administrativa de 3.ª do ... vem apresentar a sua resposta à Nota de Culpa, o que faz nos termos e pelos fundamentos seguintes:

1 - CADUCIDADE DA AÇÃO DISCIPLINAR

1 — A Ação disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal tem conhecimento dos factos que justificam o despedimento e a conseqüente ação disciplinar a levar a cabo (cfr. Art.º 329.º n.º 2 do Código do Trabalho).

2 — Acontece que a trabalhadora informou o presidente da direção do ..., o Senhor ..., em novembro de 2015,

(novembro/dezembro) de que a instrutora ... Pimentel se encontrava a desviar fundos provenientes dos cursos ministrados pelo ...

3 - O Presidente da direção do ... é o superior hierárquico da trabalhadora, sendo ele a pessoa que detém o poder disciplinar.

4 - Acontece que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa em 8 de abril de 2016, encontrando-se a nota de culpa datada de 6 de abril de 2016.

5 - Caducou assim a ação disciplinar, o que determinou a extinção do procedimento disciplinar.

II- FACTOS DA NOTA DE CULPA

6 - A trabalhadora foi contratada como escriturária de 3.^a,

7 - Atualmente esta categoria designa-se assistente administrativa de 3.^a

8 - As principais funções do assistente administrativo estão relacionadas com o trabalho de escritório e são as seguintes:

-Tramitar entrada e saída de correspondência;

-Receção de documentos e pagamentos;

-Atender chamadas telefónicas;

-Atender o público;

-Arquivar documentos;

-Manter atualizada a agenda, tanto telefónica como de pendências;

-Ter conhecimento de uso de máquinas de escritório, de calculadoras a fotocopiadoras, computadores e os programas usados.

9 - As funções que a trabalhadora exercia eram as seguintes:

-Processamento, arquivo, envio de correspondência. Recebimento e emissão de recibos das diferentes receitas do ...: quotas de sócio, amarrações, mensalidades da Escola de ..., pagamentos da Escola ..., rendas, receção a novos sócios, esclarecimento de dúvidas e apoio a sócios, disponibilizar informação sobre cursos a decorrer, Escola de ..., atividades do calendário de provas;

-Organização de documentos para a contabilidade na forma de folhas de caixa para cada atividade do ..., venda de gasóleo e movimentos bancários;

- Depósitos bancários, verificação de movimentos bancários para emissão de recibos de pagamentos por transferência, criação de operações bancárias e preparação de cheques para pagamentos e vencimentos.
- Atualização da base de dados de sócios, atualização da informação referente ao ... perante as diferentes entidades.
- Pesquisa sobre legislação aplicável para novos projetos de atividade para o ...
- Na venda do gasóleo apoiava o funcionário do posto e clientes com questões de faturação, fecho mensal, transmitir as alterações semanais de preço ao funcionário, contactar a entidade responsável pela bomba em caso de avaria de equipamento, verificar as faturas de combustível a pagamento, enviar a informação das vendas da semana, receber, conferir e depositar o valor das vendas caso o mesmo não seja depositado diretamente.
- Atividades desportivas: Efetuar pedidos de autorização para a sua realização às diferentes entidades, receção e confirmação de inscrições, preparação do dossier e documentos de prova e apoio durante as provas, nas reuniões, classificações, pesagens, compra e confeção de alimentação nas provas com beberete / churrasco.
- Aluguer de amarrações: contactar sócios para novos contratos, renovações, processamento de novos contratos, contactar os sócios com pagamentos pendentes.
- Escola de ...: Processo de inscrição. Recebimento de mensalidades. Criação/renovação das Licenças desportivas/seguros desportivos dos atletas.
- Escola ...: contacto com alunos pré-inscritos para iniciar curso, preparação de material didático entregue durante a formação, recebimento de pagamentos.
- inserção dos documentos dos alunos e marcação de exames através do portal da ... (entidade reguladora). Emissão de licenças de aprendizagem, termos de exame e guias provisórias. Entrega de cartas a alunos.

-Representação de Seguros: Elaboração de propostas/novos seguros e alterações de coberturas para embarcações de recreio. Recebimento de recibos em cobrança.

10 - As funções efetivamente exercidas pela trabalhadora excediam largamente as funções usualmente exercidas por uma assistente administrativa.

11 - Designadamente não poderia a trabalhadora ser responsabilizada pelas faltas de dinheiro dos cursos ministrados pelo ...

12 - Conforme se refere na acusação faltaram as seguintes quantias:

-Em 2012 - € 8.086;

-Em 2013 - €4.069;

-Em 2014 - €25.510;

-Em 2015 - € 14.906,60.

13 - Durante o período de tempo referido no artigo anterior, o ... teve 4 anos de contas, as quais não eram (nem poderiam ser) elaboradas pela trabalhadora.

14 - As contas até 2012 foram elaboradas pelo escritório de contabilidade ..., Lda., e depois, a partir de março de 2013 pelo escritório de contabilidade ..., Lda.

15 - As receitas e movimentação do ... deviam ser controladas a orientadas pela direção e verificadas pelo Conselho Fiscal.

16 - No exercício das suas funções, a trabalhadora registava todos os valores que recebia dos cursos que eram ministrados pelo ...

17 - Tudo o que era pago na Secretaria, quer por transferência bancária, quer por multibanco, quer em dinheiro, era registado pela trabalhadora e depositado nas contas do ... ou colocada em Caixa.

18 - As aulas dos cursos eram dadas num horário pós-laboral, ou seja, depois do encerramento da Secretaria e quando a trabalhadora já não se encontrava ao serviço.

19 - O preço dos cursos era fixo, sendo de 360 euros para o curso de marinheiro, 690 euros para o curso de patrão local e 780 euros para o curso de patrão de costa.

20 - O ... permitia que o pagamento dos cursos fosse feito em duas ou três prestações.

21 - Alguns alunos pagavam as prestações em dinheiro e à instrutora dos cursos a ..., atendendo a que durante o período de abertura da secretaria, os alunos encontravam-se a trabalhar e se tomava mais cómodo para eles entregarem o dinheiro a instrutora durante o período das aulas em regime pós-laboral.

22 - A instrutora deixava o dinheiro que recebia nos dossiers de cada um dos alunos, que estavam em saquetas de plástico (micas).

23 - A instrutora recebia o dinheiro e não emitia recibos aos alunos.

24 - O dinheiro que a trabalhadora encontrava nas micas era lançado na conta do aluno respetivo e depositado.

25 - A trabalhadora apenas se apercebeu que faltava dinheiro tardiamente, pois nunca imaginou que a instrutora se apropriasse do dinheiro dos cursos.

26 - Confrontada com a situação, a instrutora disse que reporia o dinheiro, tendo a trabalhadora aguardado que o fizesse.

27 - Como a instrutora não repusesse o dinheiro, em finais de 2015, a trabalhadora informou o Presidente da Direção ... da situação, tendo pô-lo ao corrente que a instrutora se apropriava de fundos dos cursos ministrados e que lhe eram pagos diretamente a ela.

28 - Devido à grande quantidade de trabalho que a trabalhadora tinha de prestar, esta apenas conseguiu calcular o valor de que a instrutora se apropriou em relação aos cursos de patrão de costa e de patrão local do final de 2015, tendo sido esse valor que reportou ao Presidente da Direção no final do ano.

29 - Como já se alegou, todos os valores que a trabalhadora recebia eram registados.

30 - A trabalhadora não conseguiu detetar a falta do dinheiro dos cursos durante os anos de 2012, 2013 e 2014, apenas se tendo apercebido dela em finais de 2014.

31 - *A trabalhadora até 2012 tinha um colega que a ajudava no trabalho da secretaria e que com ela repartia as tarefas.*

32 - *A trabalhadora desenvolvia a sua atividade laboral para o ... de Terça-Feira a Sábado.*

33 - *A partir de 2012, a trabalhadora ficou sozinha a desempenhar todas as atividades quer da Secretaria quer outras estranhas a esta e à sua qualidade de assistente administrativa, tal como descritas no artigo 9 desta resposta.*

34 - *O volume de trabalho que era cometido à trabalhadora excedia largamente aquilo que se podia exigir de um trabalhador diligente, competente e experiente, não lhe permitindo assim a execução e desempenho por inteiro de todas as tarefas que lhe distribuíam.*

35 - *Não conseguiu aperceber-se atempadamente das faltas dos dinheiros dos cursos.*

36 - *Salienta-se aqui que também a direção, também o conselho fiscal e a contabilidade não se aperceberam de tais faltas de dinheiro, sendo certo que todos tinham também acesso e conhecimento dos cursos que eram ministrados e da afluência que estes tinham.*

Quanto ao mais:

37 - *Desconhece-se o que é alegado nos artigos 6.º e 7.º da nota de culpa.*

38 - *No que respeita aos artigos 8.º e 9.º da nota de culpa, a trabalhadora já tinha informado o Presidente da Direção ... em novembro de 2015 do que se passava.*

39 - *Impugna-se por desprovido de verdade o artigo 11.º da nota de culpa.*

40 - *Impugna-se por desprovido de verdade que apenas estivessem registados os pagamentos referidos no artigo 12º da nota de culpa.*

41 - *A trabalhadora desconhece o alegado no artigo 13 da Nota de culpa sendo certo que deu conhecimento do que se passava a Presidente da Direção ... em novembro de 2015.*

42 — *Impugna-se por desprovido de verdade o alegado nos artigos 14.º e 15.º, pois o Presidente da Direção ... apenas convocou a trabalhadora*

para uma reunião, sendo certo que desde novembro de 2015 esta o pusera ao corrente do que se passava.

43 - No que respeita ao artigo 16.º da Nota de culpa, a trabalhadora na reunião que teve em 2016 com o ... reiterou (porque já o tinha dito) que não era ela quem tinha o dinheiro.

44 - No que respeita ao artigo 17.º da Nota de culpa na reunião de fevereiro de 2016, o ... admitiu que já sabia do sucedido, não estando todavia ao corrente da totalidade da verba em falta, sendo certo que a trabalhadora também não sabia qual a totalidade dos valores em falta.

45 - Não é verdade o que se diz no 18.º da nota de culpa, a trabalhadora não pediu para refletir o que quer que fosse, apenas levou o dossier do primeiro semestre de 2014 para verificar.

46 - No que respeita ao artigo 19.º não é verdade o ali alegado, a trabalhadora esteve doente e tinha uma criança de poucos dias, motivo pelo qual tinha muitas vezes o telemóvel desligado, sendo certo que manteve sempre o contacto com o Presidente da Direção o ...

47 - A trabalhadora desconhece o alegado no artigo 20º da nota de culpa.

48 - No que respeita ao artigo 21.º da Nota de Culpa, a trabalhadora desconhece o que ali se refere, pois apenas teve conhecimento do processo disciplinar que lhe foi instaurado com a receção, sendo certo que esta está datada de 6 de abril de 2016.

49 - No que respeita aos artigos 22.º a 28.º da Nota de Culpa a trabalhadora desconhece o valor das verbas que foram desviadas.

50 - No que respeita ao artigo 29.º da Nota de Culpa, a trabalhadora sempre registou e depositou ou deixou em Caixa as quantias que recebeu.

51 - No que respeita ao artigo 30.º da Nota de culpa, não era à trabalhadora que competia diligenciar pelos pagamentos dos cursos, mas apenas recebê-los.

52 - A trabalhadora disse ao Presidente da Direção que o dinheiro fora recebido pela instrutora ... e que esta lhe tinha dito que devolveria o dinheiro.

III - ESTATUTO DA TRABALHADORA

53 - *A trabalhadora está ao serviço do ... desde 2007.*

54 - *Ao longo dos anos de serviços a trabalhadora tem procurado executar as numerosas tarefas que lhe são cometidas, sem se queixar e procurando fazê-las do melhor modo possível e com a melhor boa vontade possível, sendo certo que muitas das tarefas que lhe podiam para desempenhar extravasavam as funções que um assistente administrativo.*

55 - *A trabalhadora a partir de 2012 passou a ter de realizar sozinha todas as tarefas, com grande acumulação de trabalho e falta de tempo para fazer tudo o que lhe era entregue.*

56 - *Mesmo a entender-se não haver caducidade do procedimento disciplinar, a antiguidade da trabalhadora, todo o trabalho que lhe estava cometido e que ela tinha de executar, manifestamente acima das suas possibilidades, o facto de não ter sido ela a se ter apropriado dos fundos mas outra pessoa, o facto ainda de ela ter revelado a falta de dinheiro e de outras entidades do ... que se deviam ter apercebido das falhas também não se terem apercebido, justifica uma sanção que não assuma a gravidade do despedimento, ou seja uma das outras sanções previstas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.*

57 - *A trabalhadora indica como prova testemunhal:*

- *..., residente na Rua ..., lote ..., ..., que responderá aos artigos 8, 9, 31, 32, 33, 34, 54 e 55 desta resposta;*

- *..., com domicílio profissional no ..., ..., que responderá aos artigos 8, 9, 14, 18, 20, 31, 32, 33, 34, 54 e 55 desta resposta;*

- *..., residente na ... Lote ..., ..., que responderá aos artigos 14, 18, 20, 27, 31, 32, 33 e 52 desta resposta.*

Junta: Procuração forense.

O ADVOGADO

(...)"

1.5.1. No dia 29 de abril foram ouvidas duas das três testemunhas apresentadas pela trabalhadora como segue:

“(...) AUTO de DECLARAÇÕES

No dia 29 (vinte e nove) de abril de 2016, perante mim, Instrutor nomeado, ..., Advogado, com cédula profissional (...), (...) em ..., compareceu o Sr. ..., com domicílio profissional no ..., ..., em ..., portador do cartão de cidadão número (...) válido até 07/04/2020 emitido pela República Portuguesa, para na qualidade de testemunha e indicado na resposta à nota de culpa, apresentada pela trabalhadora junto a fls (...), prestar depoimento relativamente aos artigos 8, 9, 14, 18, 20, 31,32,33 34, 54 e 55 da resposta à nota de culpa;

Nesta diligência esteve presente a Exma. Sr.a Dr.ª ..., Advogada e com procuração nos presentes autos.

O aqui depoente trabalha no ... desde 2007/2008 e exerce as funções de fiel de armazém.

Declara que conhece a trabalhadora ... sensivelmente desde essa data (meados 2007/2008), e por força da atividade laboral que este desenvolve no ...

Não é da família da arguida e compromete-se a falar a verdade e apenas a verdade ao que lhe for perguntado.

Que em relação ao teor dos artigos 8 e 9 da resposta à nota de culpa que sabe que seriam estas as funções que a trabalhadora exercia, e que em relação ao acervo de funções que constam no artigo 9 da resposta à culpa, “que não acha pouco o que ela fazia”, querendo com isto dizer que seriam um conjunto enorme de funções e que as funções exercidas no seu entender seriam realizadas com sentido de responsabilidade por parte da trabalhadora.

No que se refere ao ponto 14 da resposta à nota de culpa o aqui depoente sabe que houve uma mudança em relação ao escritório de contabilidade, dando como possível que tenham sido nas datas mencionadas.

Em relação ao ponto 18 da resposta à nota de culpa o aqui depoente refere que os cursos eram ministrados num horário pós laboral, sendo que normalmente a trabalhadora ... no seu horário deveria sair por volta das 18.00h, mas sendo também normal, que sempre que necessário, e também que por força da disponibilidade demonstrada pela funcionária a mesma ficava a trabalhar até mais tarde, ultrapassando largamente o seu horário de trabalho.

O aqui depoente refere que acontecia a ... ficava na secretaria do ... até a hora do início dos cursos ministrados em horários pós laboral, por forma a tentar auxiliar a Sr.^a Formadora, de nome ...

Quanto ao ponto 21 da resposta tem ideia daquilo que se falava e comentava e que poderia ser assim, isto é, que o ... permitia que o pagamento dos cursos fosse feito em duas ou três prestações.

No entanto julga que tal procedimento ocorreria a título excecional, isto é, dependia do grau de confiança que existia entre os alunos e o ...

O depoente quanto ao ponto 31 não se recorda com a devida precisão sobre se haveria ou não um outro colaborador ou trabalhador. No entanto tem ideia de ter havido um funcionário do ... de nome ... que trabalhou no ... e que também ajudava a ... na secretária.

No que tange ao ponto 32 o depoente confirma que a trabalhadora desenvolvia a sua atividade laboral para o ... de terça-feira a sábado.

Em relação ao ponto 33 o depoente confirma que trabalhadora mais ou menos a partir de 2012 possa ter ficado sozinha na secretaria e que desenvolvia um conjunto de funções, tais como as descritas no ponto 9 da resposta à nota de culpa.

Quanto ao ponto 34 o depoente esclarece que a trabalhadora era uma funcionária experiente e que desenvolvia um excelente trabalho, não sabendo se lhe era dado ou não trabalho a mais, mas refere que a ... tinha sempre muito trabalho.

O depoente reforça a ideia de que a trabalhadora era uma funcionária muito capaz e bastante competente.

O depoente esclarece que é verdade que a trabalhadora era uma funcionária incansável nunca dizendo não a nada, chegando a colocar a sua família em segundo plano.

Sabe que a ... desempenhava muitas funções, não sabendo se estariam ou não abrangidas pela sua categoria profissional.

O depoente regista que a trabalhadora ... era uma pessoa para dar, isto é, fazia o que fosse necessário, colocando os interesses do ..., a frente de tudo o resto.

O depoente quanto ao ponto 55 da resposta expressou que “era tudo em cima dela”, isto é, o trabalho.

Sendo que teve conhecimento que alturas houve em que a trabalhadora inclusive chegou a levar trabalho do ... para realizar na sua casa.

E mais não disse, confirmando o teor das suas declarações com a sua assinatura.

..., 29 de abril de 2016

(...)”.

1.5.2. *“(...) compareceu o Sr. ..., (...) do ..., ... em ..., portador do passaporte inglês número (...) válido até 07/11/2021 emitido pelo IPS, para na qualidade de testemunha e indicada na resposta à nota de culpa, apresentada pela trabalhadora junto a fis (...), prestar depoimento relativamente aos artigos 14, 18, 20,27,31,32,33 e 52 da resposta à nota de culpa;*

O aqui depoente refere que foi Presidente do ... entre dezembro de 2012 até março de 2016 e que atualmente ocupa o cargo de Vice-Presidente da Assembleia Geral, tendo ainda mencionado que conhece a funcionária do ..., ... sensivelmente há 10 (dez) anos e que tal facto, não o impede de dizer a verdade e só a verdade.

O aqui depoente refere que em relação ao ponto 14 da resposta à nota de culpa pode ser possível que assim tenha acontecido, isto é, houve uma altura em que se procedeu à mudança de empresa que tratava da contabilidade do ...

O aqui depoente confirma que as aulas dos cursos ministrados eram dadas num horário pós laboral, depois do encerramento da Secretaria, já que a Secretaria do ... encerrava as 18.00h, horário de saída da trabalhadora.

O aqui depoente confirma o teor do ponto 20 da resposta à nota de culpa, isto é, que o ... permitia que os pagamentos dos cursos fossem feitos em duas ou três prestações, mais refere que a inscrição para o exame final desses cursos, todos os candidatos teriam que ter as suas contas quitadas com o ...

Quanto ao ponto 27 da resposta à nota de culpa, o depoente esclarece que em finais de 2015 foi contactado pela trabalhadora, ... e que esta estava muito aflita e que foi pela trabalhadora relatado que a ... (formadora dos cursos) não estava a entregar os montantes relativos aos cursos que estavam a ser ministrados na altura, no valor de € 2.800,00 a € 3.000,00.

O depoente respondeu à trabalhadora que a ... e o ... fariam um acerto de contas, por via desta última ter dinheiro a receber do ..., ou seja o dinheiro que a ... poderia ter, seria depois abatido nas contas entre o ... e a formadora.

Em relação ao ponto 31 o depoente não se lembra se haveria ou não outro funcionário a ajudar no trabalho da secretaria.

Quanto ao ponto 32 o depoente confirma que a trabalhadora exercia a sua atividade laboral de terça-feira a sábado.

O depoente em relação ao ponto 33 da resposta da nota de culpa refere que para ele a trabalhadora ... sempre fez o que deveria fazer, que fazia parte da equipa.

Isto é fazia o trabalho de escritório e que por vezes auxiliava nalgumas atividades relacionadas com a escola de ... E sempre com boa vontade e disponibilidade. Isto é vestia a camisola do ...

Quanto ao ponto 52 da resposta à nota de culpa o depoente refere que a ... lhe deu a informação de que seria a ... a ter o dinheiro, esclarecendo o depoente que essa conversa tida em finais de 2015, referia-se apenas

aos valores dos cursos ministrados em 2015, no montante de € 2.800,00 a € 3.000,00 e que tinham sido pela ... recebidos.

E mais não disse, confirmando o teor das suas declarações com a sua assinatura. ..., 29 de abril de 2016

(...)”.

1.7. A análise deste processo cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe:

“Atribuições próprias e de assessoria” :

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

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

(...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

3. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do

processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

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

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...).”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) ...

2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 – (...).”

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

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

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; (...).”

2.3.5. Por outro lado, de sublinhar Justa causa do despedimento, e tal como a entidade empregadora qualifica o comportamento da trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 351.º:

“(..).1. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente: (...)

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; (...).”

2.3.5.1. Ora, este mesmo artigo 351.º estabelece no n.º 3 que :

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

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

a) Comportamento culposo do trabalhador;

b) Comportamento grave e de consequências danosas;

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

Não basta pois um comportamento eventualmente culposo é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art.º 396 do CT (atual 351.º n.º 3) que: “para

apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”.

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

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

2.3.6. Ainda em sede de aplicação de eventual aplicação sanção disciplinar, se se considerasse a prática pela trabalhadora de algum comportamento censurável, convirá acrescentar que mesmo em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, a lei dispõe que as sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o artigo 330.º ao prever:

“(...) Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

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

2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à

decisão, sob pena de caducidade.

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

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

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

“(…) Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

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

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

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

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

4 – Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser

elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

2.5. Da análise do processo, verifica-se que a entidade empregadora vem acusar a trabalhadora, de, no exercício da sua atividade profissional de assistente administrativa de 3.^a classe, em resumo, ser responsável pelas graves desconformidades relativas aos pagamentos das inscrições e mensalidades dos alunos que frequentam os cursos ministrados pela ... (...), da entidade empregadora ... (...), cujos montantes se encontrarão em falta desde os anos 2011 até ao início de 2016 (altura em que aquela entrou em licença de parentalidade), por não ter cumprido os deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência; de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho; de guardar lealdade ao empregador; de velar pela conservação

e boa utilização de bens relacionados com o trabalho, deveres estes previstos nas alíneas c), e), f) e g) do acima reproduzido artigo 128.º n.º 1 do Código do Trabalho.

2.5.1. Como documentos do processo, por parte da acusação, constam cópias do contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora, em vigor desde 5 de julho de 2007; dois autos de declarações, no dia 24.03.2016, dos Srs. Professores ... e Sr. ..., da Direção da entidade empregadora na qualidade de testemunhas; um memorando, de 2.03.2016, assinado pelo primeiro e por outro professor Sr. ..., mapas de receitas da escola de formação relativas aos anos de 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016; listas de alunos e pagamentos de cursos efetuados dos anos 2011 a 2015, sem qualquer assinatura ou registo que possa ser atribuído à trabalhadora ora especialmente protegida.

2.5.2. A trabalhadora na resposta à nota de culpa vem negar os factos de que é acusada, conforme reproduzimos no ponto 1.5, tendo sido ouvidas duas das três testemunhas por ela indicadas, no dia 29 de abril p.p.

2.5.3. Tendo em conta todos os elementos do processo, nomeadamente os depoimentos prestados em 24.03.2016, pelos dois professores, pertencentes à direção, um deles com funções de tesoureiro, ponto 1.3.1. e 1.3.2, do presente parecer, os documentos apresentados pela entidade empregadora mencionados no ponto 1.2.1 - estes últimos sem referencia ou assinatura que possa ser atribuída à trabalhadora donde se possa aferir um nexo de causalidade entre aqueles e esta, o teor da nota de culpa, ponto 1.4, ou ainda o teor da resposta à nota de culpa, ponto 1.5 e os depoimentos das duas testemunhas, pontos 1.5.1 e 1.5.2, afigura-se nos, para além de os factos relacionados com os anos 2011 a 2014/ 2015 poderem ter prescrito nos termos do disposto no artigo 329.º n.1 do CT, ou terem caducado conforme defende a trabalhadora na resposta à nota

de culpa, nos primeiros artigos 1 a 4, afigura-se-nos como insuficiente e infundada a prova produzida pela entidade empregadora, nomeadamente a testemunhal ou/e documental, ao contrário do que lhe competia, inexistindo o necessário nexos de causalidade entre o comportamento de que a trabalhadora vem acusada e os factos vertidos na acusação.

2.5.4. Na verdade, a entidade empregadora não explica convenientemente, em qualquer fase do processo, nem apresenta comprovativos dos procedimentos relativos ao verdadeiro e total funcionamento da escola de formação, circuitos dos pagamentos/receitas, empresas de contabilidade, professoras/es etc. que também receberiam pagamentos dos cursos dos alunos, afigurando-se, pois, como não reunidos os requisitos que justificam a justa causa do despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT, não tendo a entidade empregadora ponderado, como devia, de forma legal e objetiva todas as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, e sublinhámos no ponto 2.3.5, 2.3.5.1 e 2.3.5.2 do presente parecer, podendo qualificar-se como discriminatória, em razão da maternidade, a concretização do despedimento ora em causa, por falta de fundamentação e prova adequadas.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; considerando que a legislação portuguesa prevê no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação da referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer

desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ... detentora da categoria profissional de assistente administrativa de 3.^a.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.