

PARECER N.º 124/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 267 – DL/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.02.2018, a CITE recebeu do advogado ..., instrutor nomeado no processo disciplinar, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., esteticista na empresa "...".
- 1.2. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa acompanhada de comprovativos de envio e receção de documentos, com data de envio de 23.12.2018 e com data de receção de 29.12.2018, nos termos que se transcrevem.

"(...)

NOTA DE CULPA

Com vista à aplicação de uma sanção disciplinar com os seguintes termos e fundamentos alegados:

I- Do PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

1.º O presente procedimento é instaurado, nos termos dos artigos 328.º, 329.º, 353.º e 358.º do Código de Trabalho, doravante CT, em vigor, à trabalhadora ..., sendo intenção da acima referida entidade patronal sancionar a trabalhadora-arguida nos termos da alínea f) do artigo 328.º do CT.

*2.º A trabalhadora ..., dispõe de um prazo de **10 dias úteis para responder à presente nota de culpa**, devendo deduzir por escrito os elementos que considere relevantes, podendo, ainda, juntar os documentos relevantes e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade para sua defesa.*

II - DA SUSPENSÃO (Artigo 354.º n.º 1 e 2 do Código do Trabalho)

3.º No dia oito (8) de Dezembro do ano de dois mil e dezassete a sócia-gerente da empresa ..., (...), comunicou, verbalmente, à funcionária ..., da instauração do procedimento disciplinar e, ao abrigo do disposto no n.º 2 do Artigo 354.º do CT, de que a partir daquele momento estaria impedida frequentar e de exercer funções no salão de cabeleireiro, suspendendo-a preventivamente pelos motivos a seguir expostos:

a) Que no salão de cabeleireiro exercem funções, para além da ... e da Sócio-gerente, mais duas (2) funcionárias;

b) Que o salão é frequentado ao longo do dia por uma clientela que tem-se mostrado desagradado e adverso aos serviços prestados por parte da ...;

c) Que o salão tem vindo a perder clientela devido à atitude, comportamento e má prestação de serviços da trabalhadora

Em face do exposto, e tendo em conta os indícios dos factos imputáveis à trabalhadora, a presença desta no salão de cabeleireiro mostrava-se, e mostra-se, inconveniente, nomeadamente devido ao perigo de perda de mais clientela e perturbação da averiguação de tais factos.

4.º Mais se comunicou que durante o período de suspensão preventiva a ... apenas poderia frequentar o Salão para tratar exclusivamente de assuntos referentes ao Contrato de trabalho, nos dias em que a sócia-gerente se encontrasse presente, mediante marcação prévia.

5.º Em virtude de subsistirem os motivos em que se estribou aplicação da suspensão preventiva à trabalhadora e, mostrando-se conveniente a manutenção de tal medida, ao abrigo do disposto no n.º 1 do Artigo 354.º do CT, a trabalhadora continuará suspensa preventivamente nos mesmos termos e condições que anteriores.

III - DA ACUSAÇÃO:

6.º A Trabalhadora ... presta a sua atividade na sede da entidade empregadora, desde o dia 09 de Novembro de 2015.

7.º As funções da Trabalhadora consistem nas funções de Esteticista, bem como poderá, ainda, exercer temporariamente outras tarefas desde que afins da categoria e não impliquem desvalorização profissional.

8.º Entre os dias 03 de Outubro de 2016 e o dia 01 de Maio de 2017 a trabalhadora esteve ausente do serviço por motivo de licença por situação de risco clínico durante a gravidez.

- 9.º Entre os dias 02 de Maio de 2017 e o dia 29 de Agosto de 2017 a trabalhadora esteve ausente do serviço por motivo de licença parental inicial pós parto.
- 10.º Após os dois períodos de licença a trabalhadora gozou 30 dias de férias, pelo que apenas retornou ao local de trabalho, e retomou funções, no dia 29 de Setembro de 2017
- 11.º Desde que retomou funções, a trabalhadora todos os dias tem chegado mais de 10 minutos atrasada ao trabalho, com exceção dos dias:
- 2 de Novembro que chegou atrasada 22 minutos;
 - 8 de Novembro que chegou atrasada 16 minutos;
 - 10 de Novembro que chegou atrasada 17 minutos;
 - 18 de Novembro que chegou atrasada 19 minutos;
 - 24 de Novembro que chegou atrasada 12 minutos;
 - 25 de Novembro que chegou atrasada 23 minutos;
 - 30 de Novembro que chegou atrasada 16 minutos.
- 12.º Acresce que, após chegar ao serviço a trabalhadora desloca-se ao piso inferior, guarda os seus pertences, retoca a maquilhagem e ausenta-se 15 a 20 minutos para ir tomar o pequeno-almoço ao café que se situa ao lado do salão.
- 13.º Deixando os clientes à espera, ou em certos casos colocava-lhe os pés de molho, e ia para o café.
- 14.º Período de ausência para tomar o pequeno-almoço que aumentava quando era feito na companhia do marido.
- 15.º Avisada por diversas vezes pela sócia-gerente de que tal comportamento não poderia continuar e para a necessidade de cumprir o horário de trabalho, não deixando os clientes à espera, a Trabalhadora sempre ignorou as chamadas de atenção, não alterando o seu comportamento, continuando na sua rotina de chegar atrasada ao serviço e de seguida ausentar-se para o café.
- 16.º Sem ignorar que, tal comportamento da trabalhadora já vinha do tempo anterior aos períodos de ausência referidos nos n.ºs 7º, 8.º e 9.º.
- 17.º Nas manhãs dos dias 24 e 31 de Outubro a trabalhadora faltou ao serviço, não avisou a entidade empregadora, nem justificou a sua falta.
- 18.º Já antes dos períodos de ausência referidos em n.ºs 7º, 8.º e 9.º o serviço prestado aos clientes pela trabalhadora, bem como a sua atitude e comportamento para com eles, era objeto de reclamações, que tem vindo a aumentar após a trabalhadora ter retomado o serviço, nomeadamente:

- a) *No trato com as/os clientes mostrava sempre má cara, estava sempre “Trombuda” e era arrogante;*
 - b) *Quando as/os clientes reclamavam do serviço prestado pela trabalhadora, esta confrontava-os de forma agressiva se estivesse presente, ou posteriormente após ser chamada atenção pela sócia-gerente*
 - c) *Na depilação queimou diversas clientes devido à cera estar demasiado quente;*
 - d) *Deixava demasiados pelos (pilosidade) por arrancar;*
 - e) *No serviço de pédicure clientes houve que reclamaram da trabalhadora fazer o serviço à pressa, pelo que arranjava mal os pés; e ou*
 - f) *Não cortava as unhas; e ou*
 - g) *Que não limava as unhas; e ou*
 - h) *Deixava as unhas mal pintadas; e ou*
 - i) *Que não raspava as peles por baixo;*
 - j) *No serviço de manicure por diversas vezes feria as clientes, cortando-lhes os dedos;*
 - k) *Quando as clientes colocavam unhas em acrílico, ou em gelinho, estas caíam ao fim de dois ou três dias (pelo que era necessário refazer tudo de novo sem custos para o cliente);*
 - l) *De estarem à espera que a trabalhadora viesse do café para serem atendidas; ou*
 - m) *Da trabalhadora começar o serviço, colocando-lhes os “pés de molho”, e ir para o café.*
19. *Quando confrontada e chamada atenção a trabalhadora nunca mostrou humildade na resolução destas situações, reagindo de forma agressiva para com a sócia-gerente, culpando sempre os clientes ou material que não prestava.*
- 20.º *Devido à atitude, ao comportamento e ao mau serviço prestado pela trabalhadora, clientes houve que:*
- a) *Deixaram de frequentar o salão, sendo que alguns regressaram, após oferta de novo serviço como compensação, mas sob a condição de tal serviço não seria efetuado pela trabalhadora.*
 - b) *Outros houve que avisaram a sócia-gerente de que caso continuassem a ser atendidas pela ... deixariam de frequentar o salão.*
 - c) *Muitos houve que apenas recusaram ser atendidas pela Trabalhadora.*
- 21.º *A trabalhadora passou assim a ficar constantemente sentada no sofá, sem nada para fazer, devido à recusa dos clientes em serem atendidos pela trabalhadora, e também pela perda de clientes*

22.º *Em face do exposto, a trabalhadora com a sua atitude, comportamento e qualidade de serviço deu causa a:*

- a) *Uma diminuição na produtividade do salão, pois o trabalho que era efetuado por 4 trabalhadoras passou a ser feito apenas por 3;*
- b) *Uma quebra significativa nas receitas de faturação da entidade empregadora, bem como maiores gastos devido à necessidade de proceder à prestação de novos serviços, gratuitos, de compensação.*

23.º *Ocorre ainda que a trabalhadora nunca conseguiu, ou não quis, manter um bom relacionamento com a sócia-gerente e colegas de trabalho, mentindo ou fazendo intrigas, provocando mau ambiente no local, designadamente através de:*

- a) *Fazia constantemente intrigas junto da colega ... sobre a colega ..., e vice-versa, e depois colocava na boca dessas colegas o que a própria tinha dito sobre elas.*
- b) *Criava constantemente intrigas junto da sócia-gerente sobre as colegas, e vice-versa. Deste tipo de situações entre um sem número de situações criadas pela ... lembramos de duas ocorrências recentes que, devido à sua gravidade, não podemos de deixar de plasmar nesta acusação:*

- *A primeira ocorreu no final do mês de outubro, em que a ... confidenciou à sócia-gerente ter ouvido a colega ..., a combinar com uma amiga, que iria passar a trabalhar também noutra salão da concorrência, e outra ocorrência no dia 16 de Novembro, o que não era verdade;*

- *A segunda ocorrência verificou-se no dia 16 de Novembro quando a sócia-gerente ligou para o telefone do salão e este estava desligado, ligou de seguida para o telemóvel da ... e esta não atendeu, pelo que viu-se na necessidade de ligar para o seu telemóvel, e quando questionada do facto de ninguém atender o telefone do salão e de onde estava a ..., a ... respondeu que o telefone deveria estar sem bateria e a ... estava na rua ao telemóvel. Posteriormente, com recurso às imagens das câmaras de videovigilância instaladas no interior do salão, veio-se a verificar que era mentira quem estava ausente do salão era a ..., possivelmente na rua ao telemóvel ou no café, a ... estava atender uma cliente pelo que não pode atender o telefone e o telemóvel.*

- c) *Fazia conversas despropositadas junto dos clientes, de que é exemplo o ocorrido no dia 3 de Novembro, em que na ausência da sócia-gerente durante alguns minutos, começou a dizer que tinha ficar à espera da sócia-gerente porque esta tinha de lhe pagar o ordenado; ou*

d) No dia 25 de Novembro, a trabalhadora entrou bruscamente pelo gabinete onde se encontrava a sócia-gerente a atender uma cliente, e de voz alterada, começou a dizer que a ... já tinha feito merda.

24.º Devido às intrigas e mentiras, em suma devido ao mau ambiente, no início do mês de Novembro a trabalhadora ... abordou a sócia-gerente e comunicou-lhe que, caso aquela situação continuasse, no início do ano 2018 ir-se-ia embora, pois aquela não era "a sua praia".

25.º Idêntica situação já havia ocorrido anteriormente com uma estagiária, que devido à qualidade do seu serviço foi convidada pela sócia-gerente a ficar a trabalhar no salão, mas esta recusou alegando não estar para aturar a ...

26.º No que refere ao seu espaço de trabalho, a trabalhadora é desarrumada e deixava tudo sujo, tendo de ser as colegas ... ou ... a efetuar a limpeza do espaço da responsabilidade da trabalhadora.

27.º No passado dia 24 de Novembro, após a trabalhadora ter atendido uma cliente e se preparava para ir almoçar, deixando o espaço de trabalho todo sujo, foi chamada atenção pela sócia-gerente, à semelhança do que já tinha ocorrido por diversas vezes, de que tinha de zelar pela limpeza do seu espaço de trabalho, pelo que antes de sair deveria proceder à limpeza do espaço e aproveitava passava a vassoura pelo salão, a ... não tendo gostado da chamada de atenção reagiu de forma intempestiva e autoritária, apresentando alguma descompensação.

28.º Posto isto, conclui-se que a trabalhadora violou as alíneas a), b), c), e) [1ª parte, f) e g) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.

29.º Bem como praticou actos que consubstanciam justa causa de despedimento, nos termos das alíneas a), c), d) e) e g) do n.º 2 do artigo 351º do CT.

Assim, face ao exposto, devido à gravidade do comportamento culposo da trabalhadora a relação de confiança, essencial para qualquer vínculo laboral, foi seriamente lesada, tornando-se impossível a subsistência da relação laboral.

É, pois, natural a pretensão da entidade empregadora aplicar à trabalhadora a sanção prevista e nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 328º do CT.

Nestes termos, é pretensão da entidade empregadora sancionar a trabalhadora nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 328º do Código de Trabalho, com sanção disciplinar despedimento sem indemnização ou compensação."

1.3. A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 29/12/2018 e respondeu em 08.01.2018, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Em resposta à "Nota de Culpa" instaurada contra mim devo elucidar o seguinte:

Detesto o cinismo e a hipocrisia pelo que defendo a verdade prezando pelos bons costumes, considero-me uma pessoa responsável, idónea e competente, tentando sempre fazer o meu trabalho da melhor maneira possível, e se preciso for recorrendo à ajuda de quem de direito para que tudo funcione bem. Assim, como tudo tem uma marca, eu sou a "marca" deixada na vida das outras pessoas, todos nós somos! Lamento que para se resolverem situações simples tenha-se de recorrer a Advogados e Tribunais, sendo gasto dinheiro desnecessário, quando o dinheiro hoje em dia está tão "caro"! Mas não me cabe a mim opinar sobre decisões tomadas. Só lamento que me estejam a acusar de coisas que não são a realidade. Mas passemos ao que interessa.

No que refere ao ponto "II — Da Suspensão"

3.º - Foi-me transmitido que estaria impedida de frequentar/exercer funções no salão de cabeleireiro ..., pela Sócia Gerente (...), no dia 30/11/2017, pelas 17h30 aquando me despediu verbalmente, apresentando a extinção do posto de trabalho como justificação. E não a dia 08/12/2017 como menciona a carta redigida pelo Dr. ... (Advogado).

4.º - Referente ao ponto quatro, nunca me foi dito nem mencionado que estaria proibida de frequentar o salão de cabeleireiro (...). E sim por mais que uma vez me foi adiado/alterado o dia e hora de reunião com a Sócia Gerente do salão em questão, somente com o meu objectivo de receber as minhas contas finais incluindo indemnizações e documentação do centro de emprego. Informo ainda que existem provas dos factos acima mencionados e testemunhas.

Para o ponto "III — Da Acusação"

10.º Referente a este ponto, informo mais uma vez por escrito que não foram gozados 30 (trinta) dias de férias, mas sim 22 (vinte e dois), sendo que 7 (sete) dias dos 22 (vinte e dois) eram referentes ao ano 2016. A Sócia Gerente estava ao corrente da situação e nada alegou aquando da marcação das respectivas férias, a Sócia Gerente no dia em que me

despediu verbalmente é que mencionou que após a licença de maternidade eu não teria direito a férias e que as mesmas não seriam descontadas nas contas finais.

11.º Posso de facto ter-me atrasado nos dias mencionados, mas não posso precisar os tempos correctos de atraso, uma vez que nessas datas o salão não dispunha de qualquer sistema de controle de entrada das funcionárias (folha de ponto / ponto digital). Sendo que caso exista os mesmos atrasos foram devidamente compensados ao final do dia autorizados pela Sócia Gerente factos esses que podem ser visualizados e comprovados pelas camaras de vigilância existentes no salão.

12º; 13º, 14º e 15º Apenas, me deslocava ao café quando não tinha clientes, e sempre com autorização da responsável, eu e todas as colegas incluindo a responsável o fazíamos.

17º Os dias mencionados foram avisados previamente à Sócia Gerente, tendo sido apontado na agenda de marcações do salão. Foi posteriormente entregue à Sócia Gerente cópias das justificações das faltas referidas, tendo eu os originais na minha posse. Refiro ainda novamente que as horas foram compensadas no final do turno. Menciono que me foi descontado 12 horas de falta quando somente me ausentei duas horas no dia 24 e três horas no dia 30 perfazendo um total de cinco horas e não 12 horas como me foi descontado.

18º Alínea a) e b) — No que mencionam estas alíneas informo que nunca fui malcriada nem agressiva para com os/as clientes apenas tentava fazer o meu trabalho e perceber as necessidades dos/das mesmos (as).

*18º Alínea c) e d) — Referente à alínea c) e d), **NUNCA** foi qualquer cliente queimada ou magoada após ou durante os meus serviços, pois caso isso tivesse acontecido teriam de existir reclamações por escrito no livro de reclamações existente no estabelecimento, estando o mesmo em branco referente à minha pessoa ou ao meu serviço. Mais informo que tenho testemunhas referente aos pontos acima mencionados e aos seguintes pontos e); f); g); h), 1), j) e k).*

18º Alínea 1) e m) - As situações referidas somente aconteciam quando me era privada a hora de almoço, de facto isso acontecia e era explicado às Clientes que tinha problemas crónicos de Pressão Arterial comprovados e do conhecimento da Sócia Gerente, mas

nunca o fazia sem explicar e ter “autorização” da própria Cliente. A maioria das vezes a deslocação ao café era autorizada e acompanhada pela Sócia Gerente.

19° - Respondi sempre à Sócia Gerente com educação a pedidos de “ajuda” para que o meu serviço pudesse melhorar ao qual a mesma desde o dia 29/08 me vinha a destratar, desprezar e utilizar várias manobras para que eu me despedisse, principalmente após eu ter recusado a proposta de realização de um novo contrato em part-time, mas mantendo o horário de full-time e recebendo os valores fora do recibo, proposta que eu recusei de imediato.

20° - No mês de Maio a Tabela de Serviços praticados no salão sofreu um aumento significativo de valores, subiram os preços drasticamente, pelo que muitas das Clientes deixaram de recorrer aos serviços prestados neste salão de cabeleireiro e estética. As novas Clientes que surgiram após a minha ausência identificaram-se com o serviço prestado pela colega ..., nas funções das quais eu tinha sido despedida por extinção do posto de trabalho.

21° - Havia sim muitos momentos em que eu e todas as colegas nos sentávamos no sofá por falta de clientes no geral, reitero, devido ao aumento repentino dos valores dos serviços prestados.

23° Alínea a) e b) - Quanto aos pontos a) e b) nunca foram criadas intrigas, nem nunca coloquei colegas contra colegas, existiram conversas de tudo e entre todas. Mas nunca houve ou foi criado mau ambiente entre colegas. Embora sabendo que estou certa e prezando pela realidade dos factos, podem ser testemunhas desta situação as colegas ... e ..., caso possam dizer a verdade sem represálias futuras.

- Quanto aos assuntos falados e sido confidenciais à Sócia Gerente em privado que: “a colega ... iria trabalhar para a concorrência”, não são verdadeiros nem reais, tendo sim a Sócia Gerente pedido para eu estar atenta às conversas e telefonemas da colega ..., pois suspeitava que a mesma estava a trabalhar por fora e que iria mandar uma amiga próxima dirigir-se ao salão da concorrência para comprovar tal situação. Ordem que recusei cumprir dizendo sempre que nada sabia.*
- Na segunda ocorrência, eu estava dentro do salão quando recebo uma chamada da Sócia Gerente a perguntar o porquê do telemóvel da loja estar desligado,*

verificando que o mesmo estava sem bateria, a Sócia Gerente pergunta o porquê da colega ... não estar a atender o número pessoal, ao qual respondi que a mesma se encontrava ao telefone. Apenas cumpro a minha função sendo transparente e verdadeira com a minha chefe. Tendo toda esta conversa sido realizada comigo no interior da loja.

c) - Referente a este ponto, nunca comentei nem falei com qualquer cliente sobre ordenados, embora se verificassem os constantes atrasos nas datas legais para os pagamentos. É certo que existiu uma conversa entre mim e a colega ..., que teria de aguardar pela Gerente para a mesma proceder ao pagamento do ordenado, uma vez que era sábado e já tinha passado da minha hora de sair, mesmo assim decidi esperar pela Sócia Gerente a fim de receber o ordenado por inteiro e não a "prestações" como normalmente acontecia. Informo que a conversa com a colega foi realizada após envio de mensagem escrita para a Gerente informando-a que estava a aguardar pela presença da mesma.

d) - Esta situação deveu-se a terem efectuado uma vez mais uma marcação de uma Cliente minha, que somente era e gostava de ser atendida por mim, obrigando-me a ficar duas a três horas a mais após a minha hora de saída. Situações como esta eram muito frequentes mesmo a Sócia Gerente sabendo que me encontrava sobre a lei do aleitamento. Garantidamente, os termos utilizados não são os descritos na carta, mas sim termos de insatisfação. Informo ainda que a mesma Cliente já tinha mostrado o seu desagrado perante os serviços prestados pela Sócia Gerente. A Cliente só se manteve após eu ter conversado e prometido à mesma que seria sempre atendida por mim. Situação que poderá ser comprovada pela própria Cliente.

25° - A estagiária ... foi colocada no salão por minha recomendação. Foi dispensada pela Sócia Gerente em Dezembro de 2016, período em que eu me encontrava em casa numa situação de baixa por Gravidez de Alto Risco. A justificação apresentada pela Sócia Gerente, foi de que a Estagiária tinha falta de profissionalismo.

26° e 27° - No que refere ao meu local de trabalho e materiais utilizados, tudo era limpo e desinfectado por mim, situação que acontecia mesmo quando não era utilizado, sempre tive esse cuidado, independentemente da qualidade do material não ser a melhor.

Para terminar a minha defesa, venho referir que no dia 02/12/2017 a meu pedido e para poder comprar comida e bens essenciais para os meus filhos, devido a não ter recebido qualquer valor do meu ordenado. Foi-me pago pela Sécia Gerente somente 100,00€ (Cem Euros), no dia 04/12/2017. Recepcionei um SMS por parte da Gerente a cancelar/alterar a data e hora da reunião para o fecho de contas, reunião essa que se realizou no dia 06/12/2017, pelas 14h00 no salão. Tendo-me sido apresentado um acordo de extinção do posto de trabalho por mútuo acordo o qual recusei. Nesse dia foi-me somente pago o ordenado referente a Novembro de 2016 com algumas irregularidades escritas por mim no recibo. Nesta reunião fiz-me acompanhar por uma testemunha seguindo as directrizes da ACT. Devo ainda mencionar que após a reunião de dia 06/12/2017, fui aconselhada pela ACT a apresentar-me ao serviço, assim o fiz tendo sido proibida a minha entrada no salão. Permanecia junto do mesmo e fui obrigada a chamar a Policia de Segurança Pública (PSP) da ... afim dos mesmos realizarem o Auto da Ocorrência.

Por todos os motivos atrás apresentados, e por ter sido sempre correcta no meu local de trabalho, cumprindo e salvaguardando direitos e deveres como funcionária, conforme consta no Artigo 128º do Código do Trabalho. Discordo da sanção aplicada nesta nota de culpa, pelo que peço o pagamento de todos os valores que me são devidos pelo salão de cabeleireiro ..., na qualidade da Sócia Gerente (...), e num valor aproximado de 1.500,00€ (Mil e Quinhentos Euros). Assim, como peço um pagamento de indemnização por danos morais e difamação a que me vi sujeita no valor de 2.500,00€ (Dois Mil e Quinhentos Euros). Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

(...)

Apresento as seguintes testemunhas:

...; ...; ...;

...; ...; ..."

1.4 Em 08 de Fevereiro de 2018, a entidade empregadora emite o Relatório Final, cuja conclusão é a seguinte:

“Considerando a gravidade do comportamento profissional da trabalhadora, que impossibilita a manutenção do contrato de trabalho, somos do parecer de proceder à aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação, prevista no nº 1 do artigo 351º do CT, (...)”

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:

- a) Participação, a fls. 1;
- b) Cópia da certidão do pacto social da entidade empregadora, a fls. 7;
- c) Cópia do contrato de trabalho sem termo da trabalhadora arguida, a fls. 9;
- d) Impressão de página de uma aplicação de mensagens, disponibilizadas através de telemóvel, a fls. 11;
- e) Termo de abertura de instrução e nomeação de instrutor, a fls. 12 e 13, respetivamente;
- f) Cópia da suspensão preventiva da trabalhadora arguida, de 08/12/2017, a fls. 14
- g) Cópia do auto de inquirição de ..., a fls. 15;
- h) Cópia do auto de inquirição de ..., a fls. 18;
- Cópia do requerimento de subsídio parental apresentado na Segurança Social, a fls. 32 a 34;
- i) Cópia da nota de culpa, a fls. 23;
- j) Cópia da notificação da nota de culpa para a trabalhadora arguida, a fls. 28;
- l) Cópia do registo e aviso de recepção da notificação da nota de culpa à trabalhadora arguida, a fls. 35
- m) Cópia da resposta à nota de culpa da trabalhadora arguida, a fls. 36;
- n) Cópia da declaração de presença da trabalhadora arguida, emitida pelo DIAP da Comarca de ..., em 24/10/2017, a fls. 41;
- o) Cópia da declaração de presença da trabalhadora arguida, emitida pelo DIAP da Comarca de ..., em 31/10/2017, a fls. 42;
- p) Notificação à trabalhadora arguida do agendamento para inquirição das testemunhas e concretizar a matéria sobre a qual pretende que versem a prestação de declarações das testemunhas, a fls. 43;
- q) E-mail da trabalhadora arguida através do qual remete resposta sobre matéria a que as testemunhas irão prestar declarações e remete comprovativo da solicitação de apoio jurídico para resposta ao processo disciplinar, a fls. 45 a 48;

- r) Informação do instrutor relativa ao requerimento de Protecção Jurídica, de 22/01/2018, a fls. 52;
- s) Comunicação e e-mail, de 24/01/2018 a notificar do reagendamento para inquirição das testemunhas arroladas, a fls. 53 e 54;
- t) Comunicação da trabalhadora arguida, em 25/01/2018, a remeter documentação referente ao requerimento de apoio judiciário;
- u) Cópia do requerimento de protecção jurídica, entregue em 08/01/2018, a fls. 61;
- v) Cópia do requerimento de 25/01/2018, a anular o pedido de apoio judiciário apresentado em 08/01/2018, por ter sido mencionado acção laboral e não resposta e acompanhamento a processo disciplinar, a fls. 59;
- x) Cópia do requerimento de protecção jurídica, entregue em 25/01/2018, para resposta e acompanhamento a processo disciplinar a fls. 63;
- z) Auto de não comparência das testemunhas, de 30/01/2018, a fls. 67;
- aa) Cópia da troca de e-mails, de 6 e 7/12/2017, entre a sócia-gerente e a contabilista relativo a faltas e férias da trabalhadora arguida, a fls. 69 a 74.
- bb) Relatório final (folhas não numeradas e rubricadas)
- cc) Disco DVR com a gravação do visionamento da câmara de vigilância; em capa de plástico, apenso ao processo.
- dd) CD com fotografias retiradas do disco, em capa de plástico, apenso ao processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu

artigo 11.º que: *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo ¹do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.2. A Directiva 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 actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva 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 directa 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 adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.

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).

2.4. 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 protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

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, determina uma especial protecção 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. Importa ainda salientar que, no termos da alínea *d)* do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

2.7. O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções 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 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. 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. 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(artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.10. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável² – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...) Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*
- *um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
 - *um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

² O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*
- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)*

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respectiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) 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, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.

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

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

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador;
- e, outro, de natureza objectiva, 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 culposos do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção 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 objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento

da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente 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 (artigo 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 susceptível 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 nexó 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 infracção – cfr. Artigo 367.º do CT.(...)”.

- 2.11.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas a), b), 1º parte da alínea e), alínea f) e g) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- a) Respeitar a e tratar o empregador, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho;
- e) Guardar lealdade ao empregador;
- f) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo empregador.

Com a sua conduta a trabalhadora-arguida gerou perda de clientela causando perda de receita; a assunção perante os clientes insatisfeitos de falta de rigor e competência; a assunção da obrigação de suportar os custos de prestação de serviços em substituição do que originara a insatisfação dos clientes que não existiriam não fosse o comportamento da trabalhadora; a insatisfação do cliente e a péssima imagem para a entidade empregadora, o que impossibilita a manutenção do contrato de trabalho.

2.11.1. Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos comportamentos descritos infra, verificados após o reinício de funções, em 29 de Setembro de 2017, devido a licença por risco clínico durante a gravidez, licença parental inicial e gozo de férias (embora tais comportamentos também se registassem antes da licença por risco clínico durante a gravidez):

- a) Não cumprir o horário de início do período normal de trabalho diário, chegando sistematicamente atrasada entre 10 a 15 minutos, todos os dias do mês de Outubro, com exceção dos dias 24 e 31 de Outubro, em que faltou injustificadamente, durante o período da manhã;
- b) Não cumprir o horário de início do período normal de trabalho diário, chegando sistematicamente atrasada entre 10 a 15 minutos, todos os dias do mês de Novembro, com exceção dos dias indicados no articulado 11º, da nota de culpa, para a qual se remete, em que nos 7 dias indicados, os períodos de atraso, variam entre os 15 minutos e os 23 minutos;

- c) Períodos de ausência de 15 a 20 minutos para tomar o pequeno-almoço, após entrada ao serviço, deixando os clientes à espera ou, em certos casos, colocava-lhes os pés de molho e ia para o café, tendo sempre ignorado as chamadas de atenção da entidade empregadora para alterar o seu comportamento;
- d) Os serviços prestados pela trabalhadora arguida eram objecto de reclamação, que aumentaram após o seu regresso ao trabalho, quer por má execução dos mesmos, quer pela sua atitude e comportamento arrogante e não afável, conforme descrito no articulado 18º da nota de culpa, para a qual se remete.
- e) Mau relacionamento com a entidade empregadora e com as colegas.

Com a sua conduta, a trabalhadora deu azo a uma diminuição na produtividade do salão, pois o trabalho que era feito por 4 trabalhadoras, passou a ser feito por apenas 3 e deu provocou uma quebra significativa nas receitas de faturação da entidade empregadora, bem como maiores gastos devido à necessidade de proceder à prestação de novos serviços, gratuitos, de compensação.

2.11.2. A trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa veio pronunciar-se no sentido de não concordar com o teor da nota de culpa, refutando os comportamentos descritos ou admitindo-os, mas apresentando uma explicação para os mesmos, como é o caso das faltas.

A trabalhadora veio apresentar 7 testemunhas na resposta à nota de culpa.

Aspetos formais

2.11.3. Analisado o processo disciplinar constata-se que as testemunhas apresentadas pela trabalhadora não foram inquiridas. Vejamos as razões e quais as implicações legais, atento o disposto no nº 1 do artigo 356º do Código do Trabalho, que determina que o instrutor deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

- a) Em 08/01/2018, a trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa, requerendo a inquirição de testemunhas;

- b) Em 08/01/2018, apresenta requerimento para concessão de apoio judiciário, na modalidade de dispensa de taxa de justiça e demais encargos com o processo e nomeação e pagamento da compensação de patrono;
- c) Em 18/01/2018, o instrutor notifica a trabalhadora arguida de que o rol de testemunhas foi admitido e de que deve, em 5 dias, concretizar a matéria sobre a qual pretende que versem a prestação de declarações das testemunhas no processo, fixando o dia 24 e 25/01/2018, para a inquirição das testemunhas;
- d) Datada de 22/01/2018, consta carta da trabalhadora arguida, a comunicar a matéria em relação à qual as testemunhas irão prestar declarações;
- e)- Em 23/01/2018, o instrutor por e-mail informa a trabalhadora arguida que os dias agendados para a inquirição das testemunhas ficam sem efeito, procedendo-se a novo agendamento, após a recepção da cópia do requerimento de protecção jurídica;
- f) Em 24/01/2018, segue notificação para comparência das testemunhas, ficando agendado o dia 30/01/2018;
- g) Em 25/01/2018, a trabalhadora arguida remete e mail ao instrutor, no qual informa que irá remeter documentos comprovativos de protecção jurídica.
- h) Por carta datada de 25/01/2018, remete o requerimento de apoio judiciário e comunica que irá aguardar que lhe seja atribuído um advogado, para na presença deste, serem ouvidas todas as testemunhas.
- i) Em 08/02/2018, o instrutor elabora relatório final, concluindo a instrução do procedimento disciplinar.

2.11.4. Verifica-se então da factualidade descrita, que a trabalhadora não foi notificada do teor da informação relativa ao requerimento de protecção jurídica, a fls. 52 do processo, dando-lhe a conhecer as razões pelas quais não aguardava pela decisão ao pedido de apoio judiciário, prosseguindo com o procedimento disciplinar e justificando tal decisão com o necessidade de não ultrapassar os prazos legais aplicáveis ao procedimento, sob pena de ocorrer a caducidade.

A trabalhadora não foi igualmente, notificada que o agendamento para a inquirição das testemunhas se mantinha e quais as consequências legais da sua não comparência.

2.11.5. Considerando o alegado pela entidade empregadora oferece-nos dizer que o único prazo de caducidade mencionado no procedimento disciplinar refere-se ao prazo fixado para proferir a decisão, prazo de 30 dias, estabelecido na alínea b) do nº 3 do artigo 358º do CT, por se tratar de micro empresa e que deve contar-se a partir da data da conclusão da última diligência. Saberemos a data da última diligência quando o instrutor elaborar termo de encerramento da instrução ou, na sua falta elaborar o relatório final, no qual indica as diligências instrutórias realizadas. Decorre do exposto, que a instrução do procedimento não possui prazo, se bem que a própria natureza do procedimento exija celeridade, podendo as diligências instrutórias, no limite, prolongarem-se até ao fim do prazo prescricional aplicável ao procedimento disciplinar – 1 ano contado da data em que é instaurado, quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final, nos termos do disposto no nº 3 do artigo 329º do CT.

2.11.6. Ora, a inquirição das testemunhas indicadas pela trabalhadora era essencial para o apuramento da verdade dos factos e a justificação apresentada pela entidade empregadora para a sua não inquirição, não se baseia em nenhuma das situações estabelecidas na lei. Como tal, não tendo sido dada à trabalhadora arguida a possibilidade de se defender de forma cabal, a entidade empregadora preteriu formalidades essenciais e violou o princípio do contraditório.

Aspetos materiais

2.11.7. Por não pretender descurar a análise global do procedimento disciplinar, tanto mais que a nota de culpa delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais, como temporais, sempre se dirá que os factos descritos na nota de culpa, numas situações não representam uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida e, noutras situações não se podem considerar provadas ou não preenchem factos tipificadores do despedimento por justa causa.

2.11.8 Começamos pelos factos passíveis de violação do dever de pontualidade, a que se referem os artigos 11º e 17º da nota de culpa. Os atrasos ao trabalho de que

trabalhadora vem acusada não se mostram sustentados, no nosso entender, como verdadeiras faltas, considerando o desconhecimento do horário de funcionamento do estabelecimento; o desconhecimento do horário da trabalhadora arguida; a inexistência de meios mecanográficos ou digitais de registo de entradas e saídas dos funcionários; a inexistência de recibos de vencimento, com desconto na retribuição pelos tempos de ausência não justificada e ainda devido à justificação dada pela trabalhadora de que esses tempos eram compensados e autorizados pela entidade empregadora.

2.11.9. Por outro lado, só constitui causa justificativa para o despedimento por justa causa, nos termos da alínea g) do nº 2 do artigo 351º do CT, as faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco. Do somatório dos tempos de atraso ao trabalho e o das faltas por meio período de trabalho diário ou período completo, não resulta que a trabalhadora tenha atingido esse número e quanto à previsão da 1ª parte da alínea g) do nº 2 do artigo citado, não existe qualquer prova que demonstre a existência efectiva de um prejuízo ou risco para a entidade empregadora, provocado directamente, pelas alegadas faltas da trabalhadora.

2.11.10. Relativamente, aos restantes factos, verifica-se a ausência de elementos fundamentais, integradores dos comportamentos indiciadores das infracções disciplinares como: a indicação de datas e horas em que os factos ocorreram; a identificação das pessoas envolvidas – clientes da entidade empregadora; a narração concreta e detalhada desses factos, a recolha de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem de forma inequívoca, os factos alegados, bem como a não comprovação da diminuição da produtividade e da perda de receita que a entidade empregadora alega.

2.11.11. A elaboração da nota de culpa com inobservância do disposto no nº 1 do artigo 353º do Código do Trabalho, que impõe uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora, torna o procedimento inválido. Nem se diga que o facto

da trabalhadora ter respondido, refutando a as acusações, afasta qualquer vício da nota de culpa, na medida em que não conhecendo em concreto, as situações de que é acusada, também não pode responder de forma individualizada e circunstanciada a esses factos.

2.11.12. Em face do exposto e no âmbito do presente processo não se pode concluir, conforme o fez a entidade empregadora, que os factos alegados na nota de culpa se consideram provados, uma vez que preteriu o princípio do contraditório e do processo apenas consta o depoimento das funcionárias do estabelecimento, que embora mereçam credibilidade, não se revela suficiente para a demonstração inequívoca do alegado na nota de culpa, revelando um comportamento da trabalhadora arguida que inviabiliza a manutenção da relação laboral.

2.11.13. Desta forma, não pode a CITE concluir com rigor e objectividade pela existência de justa causa, pelo que em ordem ao princípio de que o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, e não tendo a entidade empregadora logrado ilidir essa presunção.

III – CONCLUSÃO

3.1. Não foram realizadas diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, sem justificação válida, o que leva à preterição do princípio do contraditório.

3.2. a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), pelo que não tendo a entidade empregadora logrado ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela sociedade "..."

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE MARÇO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.