

PARECER N.º 323/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio 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
Processo n.º 2106-DG/2019

I - OBJETO

1.1. Em 22.05.2019, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar na empresa ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., por facto que lhe é imputável, nos seguintes termos:

“Assunto: Despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida.

Exmos. Senhores,

Na qualidade de Instrutora do processo disciplinar em curso, movido pela ... contra a trabalhadora ... e atento o facto de se tratar de trabalhadora grávida, venho pela presente remeter cópia integral de todo o processo, solicitando a V. Exas. o competente parecer sobre o despedimento da trabalhadora acima referenciada, nos termos e para os efeitos do disposto nos números 1, 3 e 4, do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Aguardam assim os autos que V. Exas. comuniquem o vosso Parecer, permanecendo ao V. inteiro dispor para prestar os esclarecimentos adicionais que tenham por convenientes.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,

A Instrutora,”

1.2. Em 29.04 2019, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora nota de culpa, que esta rececionou em 2.05.2019, conforme se transcreve:

“PROCESSO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO

Exma. Senhora,

Junto segue a nota de culpa referente ao processo disciplinar com intenção de despedimento sem indemnização ou compensação que lhe é instaurado pela ... (doravante a “Arguente”), ficando V. Exa. desde já informada, que dispõe de dez dias úteis para, querendo, consultar o processo e responder à nota de culpa ora apresentada, podendo ainda apresentar e solicitar os meios de prova que considerar relevantes para o

esclarecimento da verdade dos factos, nomeadamente arrolando testemunhas, no máximo de 3 (três) por cada facto e num total não superior a 10 (dez).

Foi nomeada como instrutora do processo a Exma. Sr^a Dra. (...) Advogada, com escritório na (...).

Por fim, poderá consultar os autos do procedimento disciplinar no escritório da referida Instrutora, das 10.00 às 12.30 horas e das 14.30 às 18.30 horas em dias úteis, solicitando-se o contacto prévio para marcação da consulta através do número de telefone (...) ou pelo endereço de e-mail (...).

"NOTA DE CULPA

..., doravante designada por "Arguente" ou "Empresa", deduz, contra a trabalhadora ..., doravante designada por "Arguida", as acusações que constam na presente nota de culpa assentes na seguinte factualidade:

§

DOS FACTOS

A) Da dimensão organizacional da empresa e da admissão da Arguida:

1. A Arguente é uma sociedade comercial que se dedica à atividade de organização de eventos de natureza pública ou privada, congressos, feiras, exposições, festas, seminários ou qualquer tipo de evento com todos os serviços de apoio a cada tipo de evento, bem como ao design, conceção, produção e implementação de ações de marketing, vendas e comerciais. Desenvolve, ainda, atividades de gestão de ações comerciais e de vendas utilizando equipamentos e ferramentas online e offline além de serviços conexos.

2. A Arguida foi admitida ao serviço da Empresa em 4 de Março de 2008, para o exercício das funções correspondentes à categoria de Técnica de Recursos Humanos, ao abrigo de contrato de trabalho a termo certo celebrado entre a Arguente e a Arguida nessa mesma data.

3. Atualmente, resultado de uma reestruturação da Arguente e da confiança criada ao longo de onze anos de relação contratual entre as partes, cabem à Arguida as funções de gestão de clientes, elaboração de orçamentos e despesas, acompanhamento do cliente pré e pós eventos, instrução e acompanhamento dos processos administrativos relacionados com os eventos, gestão de hospedeiros e colaboradores e gestão de despesas e faturas para processamento contabilístico.

4. Como é evidente, a maior autonomia na gestão dos processos que lhe estão adjudicados fundamenta-se na confiança que a antiguidade da Arguida estabeleceu na Arguente.

5. Em termos de hierarquia funcional e organizacional, a Arguida responde diretamente à gerência da empresa, atualmente assumida pela gerente

6. Na data da sua admissão, a Arguida recebeu da Arguente um Manual de Acolhimento e Integração.

7. Este Manual estabelece “um conjunto de informações (que não pretendem ser exaustivas)” que auxiliarão o trabalhador admitido na compreensão da dinâmica comercial, operacional e organizacional da Arguente.

8. Em particular, o Manual de Acolhimento estabelece regras internas relativamente aos temas seguintes: visão e missão, ética da Empresa, normas de segurança e higiene no trabalho, horários de trabalho, faltas, férias, licenças por parentalidade, pagamento de subsídios de férias, de Natal e de refeição, seguro de acidentes de trabalho, estatuto de trabalhador-estudante (quando aplicável), avaliação de desempenho e informações gerais sobre as instalações da Empresa, contactos internos e outros contactos úteis.

9. Para além deste conteúdo normativo, a Arguente tem o cuidado de estabelecer regras objetivas, uniformes e claras relativamente à angariação de clientes, orçamentação e faturação, recrutamento de pessoal para os eventos e acompanhamento nos eventos, aplicáveis a todos os gestores de eventos, independentemente do seu escalão ou antiguidade na Empresa.

10. Ademais, e como é evidente, a Arguente conta com a adequação moral, boa-fé e lealdade dos seus colaboradores.

11. Procedimentos e princípios que Arguida, dada a sua antiguidade e proximidade com a gestão da Arguente, não poderia desconhecer e, bem assim, deixar de aplicar.

12. A Sócia Gerente da Arguente — ... - e a Arguida têm uma elevada relação de confiança.

13. Essa relação de confiança determinou um elevado grau de autonomia e responsabilização da Arguida, que executava as suas tarefas sem o controlo da Arguente, tendo, nomeadamente, acesso ao administrador do servidor da empresa e análises financeiras da mesma.

B) Dos factos que integram a infração:

14. Em cada mês, a Arguida estava responsável por preencher três folhas com valores discriminados, relativos a quilómetros percorridos ao serviço da empresa, despesas com clientes e ajudas de custo.

15. Em janeiro do presente ano, na pessoa da sua gerente ..., a Arguente recebeu como habitual, o pedido de pagamento da contabilidade com as despesas suportadas pela Arguida e restantes colaboradores referentes a esse mês.

16. Tendo em consideração o cargo exercido pela Arguida e a confiança existente, a Arguida preenchia e aprovava as suas próprias despesas.

17. A Arguida estava, ainda e desde Outubro de 2013, responsável pelas folhas de todos os colaboradores, razão pela qual nunca chegavam a ser exaustivamente revistas pela gerente

18. Sucede que, sem qualquer razão que o justificasse, as despesas da Arguida relativas ao mês de janeiro aparentavam ser demasiado elevadas.

19. Com efeito, apesar de não controlar detalhadamente as despesas efetuadas (por, repete-se, confiar na Arguida para o fazer), a Arguente, na pessoa da gerente ..., sempre esteve a corrente dos valores médios adequados para suportar eventuais despesas com clientes.

20. Assim, face ao valor extremamente elevado das despesas da Arguida referentes a esse mês, principalmente tendo em conta o reduzido volume de eventos desse mês, a Arguente confrontou-se, pela primeira vez, com uma eventual suspeita de que estariam a ser cobradas faturas para além das reais despesas suportadas.

21. Verificou-se que, no mês de dezembro de 2018, o valor pago à Arguida a título de quilómetros perfazia um total de 3842 quilómetros, o que seria pouco credível que correspondesse à verdade.

22. De forma a confirmar a razão de ser das despesas enumeradas e não querendo acreditar que a Arguida pudesse ter cometido qualquer irregularidade, em meados de fevereiro de 2019, a gerente ... reuniu informalmente com a Arguida, procurando esclarecer, através de uma análise detalhada de cada uma das despesas de cada mês, a razão de ser das despesas alocadas a cada cliente.

23. Sucede que, aquando da reunião em causa, a Arguida limitou-se a apresentar faturas soltas e indiscriminadas, identificadas com simples post-its, que não justificavam os valores em discussão.

24. Na aludida reunião a Arguida apresentou um conjunto de informações vagas e imprecisas. A saber:

i. Relativamente aos valores dos quilómetros, a Arguida limitou-se a referir que não se lembrava e que iria analisar.

ii. Quanto às faturas que não tinham qualquer correspondência com o local das ações (como sucedia com uma ação do cliente "...") a Arguida referiu ter colocado faturas no sistema não referentes ao real gasto em causa.

Justificou esta discrepância com o facto de a fatura correspondente se encontrar na posse da hospedeira que efetuou a respetiva compra, garantindo, no entanto, que o valor correspondia ao efetivamente gasto pela hospedeira.

iii. Justificou ainda a existência dessa despesa com o facto de ter ela própria reembolsado o valor de € 82,88 (oitenta e dois euros e oitenta e oito cêntimos) gasto por uma hospedeira

iv. Relativamente a outro gasto identificado como suspeito, no caso, do cliente "...", a Arguida limitou-se a identificar o valor de € 102,90 (cento e dois euros e noventa cêntimos) como reembolsos às hospedeiras de SCUTS que gastaram na deslocação para o Cliente.

Esta justificação parecia duvidosa, tendo em consideração que, tratando-se de um cliente que implica diversas deslocações, é prática da Arguente fazer transferências às hospedeiras alocadas, à priori, para suportar esses mesmos custos.

25. Tendo em consideração a falta de informações concretas e organizadas, e por, nessa data, não ter ainda qualquer confirmação das suspeitas em causa, a Arguente acordou com a Arguida procederem ambas a uma revisão aleatória dos meses de Maio de 2018 e Janeiro de 2019 de todas as despesas antes de dia 29 de março de 2019, data em que a contabilidade iria precisar de analisar devidamente todas as contas.

26. No dia 28 de março de 2019, dia limite acordado entre as partes para rever a totalidade das despesas, a Arguida entrou de baixa.

27. Assim, e tendo em consideração a ausência da Arguida, a Arguente, na pessoa da gerente ..., procedeu unilateralmente a uma pesquisa detalhada relativamente aos gastos suprarreferidos ou outros, procurando certificar a justificação oferecida pela ora Arguida.

28. Não obstante, a Arguente não só não logrou comprovar a versão da Arguida como confirmou que a mesma não correspondia à verdade.

Detalhemos:

i. Quilómetros

29. As despesas de km's são liquidadas a um valor acordado entre as partes. Na folha de registo de km's, deve constar os km's percorridos ao serviço da empresa, identificando o evento ou cliente. O montante total deve reflectir os cálculos do total de km's efectuados naquele mês. Não é possível, em Dezembro terem sido efectuados os km's reportados na folha pois isso significaria vários dias fora do escritório o que não foi uma realidade.

Foi inclusive permitido a todas as colaboradoras que fizessem horário livre entre o Natal e a Passagem de ano, por ser mais reduzido o volume de pedidos novos e chamadas a chegar á empresa.

i. Cliente ...

30. Entre 18 de Novembro e 31 de Dezembro a Arguente foi responsável pela coordenação de um evento para o Cliente ..., no Para o efeito a arguida diz ter verificado a necessidade de proceder à aquisição de algum material para o stand em causa.

31. Como é procedimento corrente da Arguente, quando verificada qualquer carência de material pela hospedeira presente no local, deve a despesa ser suportada diretamente pela mesma, que procederá depois ao seu lançamento no software de pagamento a staff para reembolso.

32. Com referência ao mês de Dezembro de 2018, a Arguida apresentou para a contabilidade da Arguente, para reembolso, um valor de € 102,90 (cento e dois euros e noventa cêntimos).

33. Ora, de acordo com a versão da Arguida, as faturas apresentadas, no montante de € 80,00 (oitenta euros) + € 22,80 (vinte e dois euros e oitenta cêntimos), visavam cobrir essas despesas suportadas pela hospedeira.

34. Segundo a versão da Arguida, a hospedeira em causa ... teria digitalizado a fatura correspondente e enviado à Arguida para aprovação e correspondente pagamento.

35. De acordo com a Arguida, tendo em conta a dificuldade em reaver a fatura original, foram colocadas outras faturas para fazer face à despesa alegadamente suportada com o reembolso à hospedeira.

36. Ora, por forma a confirmar a veracidade desta informação, a gerente ... contactou a hospedeira

37. Sucede que, no decorrer dessa conversa, foi pela mesma comunicado que não só o valor da fatura em causa totalizava um montante de apenas 26.04€ (vinte seis euros e quatro cêntimos) como que teria lançado tal despesa no sistema de pagamento a staff para reembolso pela Arguente, nunca tendo recebido qualquer valor da Arguida. (ver anexo com "print screen" do software de faturação da empresa onde se comprova o lançamento desta despesa para pagamento pela empresa à hospedeira e ainda anexo de e-mail onde a hospedeira confirma por esta via não ter recebido nenhum valor por parte da ... nem da ... como adiantamento de despesas.

38. Devidamente analisado o sistema de pagamentos, verificou a Arguente que se encontra, de facto, a pagamento, o valor dessa fatura à hospedeira em causa.

39. Verifica-se, pois, do exposto, que:

i. A informação prestada pela Arguida relativamente ao gasto de € 80 + €20,80 é falso;

ii. Que a Arguida se locupletou, indevidamente, com o valor em causa.

ii. Cliente ...

40. Com referência ao mês de Dezembro de 2018, a Arguida solicitou o reembolso do valor de € 102,90 (cento e dois euros e noventa cêntimos), apresentando para o efeito recibos de despesas diversas.

41. Segundo a versão da Arguida, tal reembolso era por conta de um adiantamento que a mesma teria feito à hospedeira ..., por conta de adiantamentos de deslocações referentes ao evento dos ..., nomeadamente a SCUTS.

42. Contactada para confirmar tal recebimento, foi pela hospedeira em causa dito nunca ter recebido qualquer valor por parte da Arguida, tendo os gastos com as suas deslocações sido, como habitual, adiantados pela Arguente.

43. Anexa-se e-mail da hospedeira confirmando que não recebeu nenhum adiantamento em Dezembro, nomeadamente de ... ou ... pois, inclusive os valores adiantados no mês de Novembro foram sobejantes para Dezembro.

44. Anexa-se ainda as folhas de registo de adiantamento de despesas do mês de Dezembro de ..., os dois hospedeiros que efetuaram este evento. Neste registo pode validar-se que a ... ficou ainda com valor em crédito para Janeiro de 2019 e que o ... ficou apenas com -2.84€ em falta. Junto a este registo encontram-se os originais das despesas efectuadas pelos hospedeiros e que nos foram remetidas por CTT pelos mesmos por forma a validar os adiantamentos efectuados antecipadamente pela

45. Ademais, devidamente analisadas as faturas apresentadas, verificou-se não dizerem respeito ao pagamento de SCUTS, nem sequer correspondem às datas e locais dos eventos.

46. Verifica-se, pois, do exposto, que:

i. A informação prestada pela Arguida relativamente ao gasto de € 102,90 é falso;

ii. Que a Arguida se locupletou, indevidamente, com o valor em causa.

iii. Cliente desconhecido - Vestidos

47. No mês de Dezembro de 2018 a Arguida apresentou duas faturas datadas de 16 de Dezembro de 2018, no valor de € 43.98€ e 45.98€ (oitenta e nove euros e noventa e seis cêntimos), para reembolso.

48. Segundo a versão da Arguida, tal valor dizia respeito a dois vestidos requisitados por um Cliente para uma ação, mas que o Cliente teria ficado na posse dos vestidos no final do evento.

49. Analisados, pela Arguente, todos os eventos realizados desde 16 de Dezembro de 2018, concluiu-se que não existe qualquer ação em que tenha havido cobrança de vestidos a Clientes.

50. Verifica-se, pois, do exposto, que:

i. A informação prestada pela Arguida relativamente ao gasto de € 89,96 é falso;

ii. Que a Arguida se locupletou, indevidamente, com o valor em causa.

51. Para além das despesas em causa, que demonstram nitidamente a cobrança pela Arguida de despesas inexistentes, foram pela Arguente detetadas faturações em determinados meses, que diziam respeito a meses anteriores.

52. Ora, sendo as despesas — supostamente referentes a ações de clientes, não se justifica que constem, por exemplo, do mês de agosto de 2018, seis faturas relativas a julho de 2018. E em Janeiro de 2019, dezasseis facturas de Dezembro de 2018, cinco faturas de Novembro de 2018 e apenas doze de Janeiro de 2019.

53. Com efeito, as faturas deveriam dizer respeito a ações específicas, de clientes específicos, em dias específicos.

54. Devendo, como é evidente, constar das folhas de despesas do mês a que dizem respeito.
55. Ora, analisando esta discrepância no panorama geral, resulta evidente que a Arguida fazia constar de cada mês faturas absolutamente alheias a eventuais despesas com clientes, sem sequer ter a preocupação de as fazer corresponder com o mês em causa.
56. Para além desta discrepância, devidamente analisadas as faturas em discussão, resultam notórios determinados gastos sem qualquer correspondência com ações de clientes,
57. Como, por exemplo, uma fatura no valor de € 194,70 (cento e noventa e quatro euros e setenta cêntimos), datada de 27/07/2018, relativa a uma compra numa loja de roupa infantil,
58. Ou uma fatura no valor de €250,49 (duzentos e cinquenta euros e quarenta e nove cêntimos), datada de 02/02/2018, relativa a uma compra de um Smartwatch Samsung.

§

DO DIREITO

59. Como é evidente, o comportamento da Arguida, fazendo-se valer da sua posição funcional para receber vantagens ilícitas, não é admissível.
60. O facto de cobrar despesas inexistentes, impingindo à Arguente faturas não relacionadas com a sua atividade e fazendo-as passar por despesas com clientes, viola claramente as regras da empresa, que a Arguida nunca poderia desconhecer.
61. Ao inserir na folha de despesas faturas não relacionadas com clientes, substituindo até faturas reais com faturas de valores superiores aos efetivamente gastos e que nem sequer foram por si suportados, a Arguida quis fazer crer a Arguente que o processamento das faturas estava a ser regularmente efetuado.
62. A Arguida agiu ciente de que fazia constar do registo factos que não correspondiam à verdade contabilística da Arguente e dos clientes e que logravam ocultar, como pretendia e como efetivamente conseguiu, valores que recebia a título de despesas que não su...u.
63. A Arguida manipulou como quis as faturas em causa de modo a iludir o controlo pela Arguente das despesas suportadas com clientes.
64. E tudo fez plenamente consciente de estar a obter valores que não lhe pertenciam, em violação dos deveres que lhe cabiam no âmbito da sua posição de responsabilidade, aproveitando o facto de a Arguente lhe confiar a gestão das despesas.
65. Com a conduta descrita, a Arguida, livre, voluntária e conscientemente, incorreu na violação dos mais básicos deveres laborais a que está vinculada, nomeadamente de demonstrar absoluta lealdade para com a Arguente e de exercer as suas funções de forma idónea, honesta, isenta a interesses pessoais, diligente, eficiente e responsável.
66. Ao agir da forma supra descrita, a Arguida violou, de forma grosseira, culposa e muito grave, os deveres de 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 bem como o de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nos termos previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, em especial nas alíneas c), e), f), e h).

Na verdade,

67. Com a conduta descrita, a Arguida demonstrou não reconhecer qualquer autoridade à Arguente, aproveitando-se da confiança que a Arguente depositou na sua prestação.

68. Conforme demonstrado supra, a Arguida incumpriu, de forma reiterada e incompreensível, as normas e os procedimentos internos da Empresa no que respeita a faturação e cobrança de clientes,

69. E fê-lo em claro incumprimento das mais básicas normas de ética, de forma deliberada e dolosa.

70. A conduta adotada pela Arguida aquando do tratamento das despesas dos clientes, que estaria sob sua gestão exclusiva, manifestou uma evidente falta de lealdade para com a Arguente.

71. A Arguida agiu com culpa e com plena consciência das consequências jurídicas dos seus atos.

72. Com efeito, ao introduzir despesas inexistentes nas folhas que apresentava à contabilidade, a Arguida sabia prejudicar a Arguente, aproveitando-se da confiança criada ao longo de vários anos.

73. A conduta da Arguida revela um elevado grau de culpa, não só pela importância dos deveres violados, mas também pelas suas consequências e pelo facto de se tratar de um incumprimento reiterado e sistemático.

74. De notar que tais comportamentos poderão até ser passíveis de inquérito e processo criminal, por se traduzirem na prática dos crimes de burla e falsidade informática, previstos e punidos pelo artigo 217.º do Código Penal e pelo artigo 3.º da Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro.

Ora,

75. Prescreve o artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho que “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.”.

76. E entre o elenco de causas justificativas de despedimento, o artigo 351.º do Código do Trabalho indica, nas suas alíneas a), d) e e) a “desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores”, o “desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a

que está afeto” e a “lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa” como causa justificativa para proceder ao despedimento.

77. A inexigibilidade da manutenção do contrato de trabalho envolve um juízo de prognose sobre a viabilidade da relação laboral, a realizar segundo um padrão essencialmente psicológico — o das condições mínimas de suporte de uma relação duradoura.

Nestes termos,

78. Não é exigível à Arguente — adotando um critério de um homem médio colocado na mesma situação — que mantenha o vínculo com a Arguida, tendo em conta que a mesma demonstrou, pela situação acima descrita, um total alheamento quanto aos mais basilares deveres e princípios que impendem sobre as suas funções, facto que não pode ser tolerado pela Arguente.

79. Resulta insofismável da factualidade supra aduzida que a Arguida agiu, em cada um dos seus comportamentos culposos, continua e deliberadamente, consciente do desacerto e ilegalidade da sua atuação e do seu potencial lesivo para a Arguente, fazendo-o com o objetivo de obter benefícios ilícitos.

80. Os comportamentos culposos da Arguida provocaram, desse modo, uma rutura irreparável da confiança que nela era depositada pela Arguente.

81. A manutenção do Contrato e das relações pessoais que este importa ferem de modo exagerado e violento a sensibilidade de uma pessoa normal colocada na posição do empregador, ou seja, a permanência do vínculo representaria para a Arguente uma insuportável e injusta imposição, especialmente se atentarmos que a Arguida era considerada o braço direito da gerência, tendo acesso a todas as informações e recursos da mesma.

82. A hipótese de repetição destas situações e a quebra de confiança que resultou da mesma é demasiado grave para que se possa equacionar qualquer medida meramente corretiva face à conduta da Arguida.

83. O facto de ter deliberadamente ludibriado a Arguente, que depositou total confiança na sua prestação e com a qual mantinha uma relação profissional e pessoal de quase dez anos, é por demais demonstrativa da total falta de lealdade e ética da Arguida, que impossibilita qualquer relação com a mesma.

84. Ponderadas a gravidade da conduta e a culpabilidade da conduta da Arguida e as demais circunstâncias acima descritas, tem-se por irremediavelmente comprometido o futuro do vínculo de trabalho estabelecido com a Arguida.

Com tais comportamentos, a Arguida cometeu, dolosamente, as infrações disciplinares correspondentes à violação de todos os deveres laborais acima mencionados, das quais vai acusada, incorrendo na aplicação da sanção de despedimento com justa causa sem

indemnização ou compensação prevista na alínea f), do número 1, do artigo 328.º do Código do Trabalho.

.oOo.

Fixa-se em dez dias úteis o prazo para apresentação de defesa, querendo, podendo a Arguida responder à acusação que consta da presente nota de culpa, caso em que deverá deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo arrolar testemunhas, juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

.oOo.

Extraia-se cópia da presente nota de culpa para dela notificar a Arguida para entrega pessoal ou por carta registada com aviso de receção dirigida para a sua morada.

.oOo.

Por se entender que a presença da Arguida é prejudicial ao regular funcionamento da empresa, determina-se, nos termos do disposto no artigo 354.º do Código de Trabalho, a manutenção da suspensão preventiva do mesmo, sem perda de retribuição, durante o decurso do presente procedimento disciplinar.

Notifique.”

- 1.3.** Por documento datado de 8.05.2019, a trabalhadora responde à nota de culpa, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à nota de culpa.

Lisboa, 08 de Maio de 2019,

..., trabalhadora da ..., notificada da nota de culpa no âmbito de processo disciplinar com vista ao despedimento, vem, nos presentes termos, responder ao conteúdo desta:

Da Caducidade do Procedimento Disciplinar)

De acordo com o contido na nota de culpa acima mencionada, os putativos factos que constituem a infração disciplinar reportam-se ao ano de 2018 e tornaram-se do conhecimento da entidade empregadora em Janeiro de 2019.

A trabalhadora rejeita a prática dos factos como narrados pela entidade empregadora, mas, sem prejuízo desse enjeitamento, pelo modo como esta os enuncia, então, o exercício do direito à ação disciplinar pelo empregador caducou.

Relembra-se que o exercício da ação e do poder disciplinares carece de ser concretizado num prazo de 60 dias a contar do conhecimento dos factos, o que é suposto ter acontecido em Janeiro de 2019, sendo que a trabalhadora só foi notificada da nota de culpa em 30 de Abril de 2019 (vide artigo 329.º, n.º2, do Código do Trabalho).

É basto e notório que, mesmo contando de 31 de Janeiro de 2019, último dia desse mês, até 30 de Abril do mesmo ano, transcorreram mais de 60 dias.

Não se olvidando que o procedimento disciplinar se inicia, formalmente, quando a nota de culpa é recebida pelo trabalhador.

Estando o procedimento disciplinar caducado, não resta outra hipótese à entidade empregadora que não seja o respetivo arquivamento.

Da Ilícitude do Procedimento)

Sem desconsiderar o acima alegado, a entidade empregadora bem sabe que só encetou o corrente procedimento disciplinar porque a trabalhadora está grávida.

E, como a entidade empregadora também sabe, até porque não é a primeira vez que recorre a expedientes ilegais para afastar trabalhadores, aquela pretende livrar-se da presente subscritora porque uma trabalhadora grávida não é, dependendo da fase de gestação, tão produtiva como as que não o estão, nem pode ser colocada a desempenhar determinadas tarefas que coloquem em risco as suas integridades física e psicológica, assim como as do nascituro.

E a trabalhadora, como a entidade empregadora deveria estar ciente, está munida de vasta documentação que lhe permite demonstrar a veracidade do que afirma, quer neste caso, quer em casos passados, perante um Juiz de Direito.

A título de exemplo da documentação a que a trabalhadora se refere, junta-se e-mail, do conhecimento da sócia-gerente da empresa empregadora, no qual é assumido que, "como habitual", é prática comum da empresa não se fazer repercutir os aumentos salariais nos recibos de vencimento, mas antes nas ajudas de custo e nas despesas de deslocação (Doc. 1).

Tudo isto para que, sem que a vontade dos trabalhadores seja tida ou achada, a entidade empregadora se evada às suas obrigações fiscais e parafiscais, prejudicando os trabalhadores, uma vez que os valores reais dos salários não são, na integralidade, contabilizados para efeitos de reforma e subsídio de desemprego.

A trabalhadora informa, igualmente, que já contactou diversas pessoas para testemunharem a seu favor, na circunstância de um processo judicial ser proposto.

Por motivos de reserva e de estratégia processual, indicam-se apenas três nomes:

Resultado da conjugação entre provas documentais e prova testemunhal, a trabalhadora está confiante, outrossim, de que não só lhe assiste razão de facto e de direito no que aqui assevera, mas também que entidades públicas como o Ministério Público, a Autoridade para as Condições no Trabalho, a Autoridade Tributária e Aduaneira e a Segurança Social reputarão de interesse público agir contra a aqui empregadora se obtiverem conhecimento das suas práticas vilipendiadoras das boas práticas morais e da lei.

Algo que a trabalhadora e as testemunhas estão disponíveis para fazer.

Ademais, como a entidade empregadora não pode ignorar, a trabalhadora está grávida, tratando-se de uma gravidez de alto risco clínico, à semelhança do que ocorrera na sua primeira gravidez, pelo que a entidade empregadora, de idêntico modo, não pode ignorar que a presente fabricação de maledicência — a nota de culpa — é extremamente danosa para a aqui subscritora e para o saudável e normal desenrolar do período de gestação e do parto.

Factos que a entidade empregadora não pode fingir desconhecer, porque essa informação foi prestada oralmente, logo em 30 de Janeiro de 2019, e em 3 de Abril, por escrito, acompanhada da declaração médica que a atesta (Doc. 2).

Ou seja, desde que a trabalhadora foi confrontada pela notificação da nota de culpa, o que a sobremaneira surpreendeu, esta observou um aumento preocupante da sua tensão arterial, fator que pode condicionar negativamente todo o período de gestação, colocando em risco a vida do nascituro.

Assim, a trabalhadora extrai do comportamento ilícito da entidade empregadora que a sua conduta é dolosa, intencional, livre e consciente.

Ora, uma vez que o despedimento de uma trabalhadora grávida obriga a que seja solicitado parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), e dado o absurdo e a precariedade do presente procedimento disciplinar, a trabalhadora aguarda, quase impacientemente, pela resposta da CITE e pelas consequências para a entidade empregadora que daí advirão.

Em acréscimo, há que enfatizar que, em observância do artigo 63.º, n.º3, alínea a), do Código de Trabalho, a resposta à nota de culpa é um ato integrador do processo disciplinar e terá de ser remetida, necessariamente, para a CITE.

Da Resolução do Contrato de Trabalho com Justa Causa)

Depois desta conduta por parte da entidade empregadora, como dita o bom senso, objetiva e subjetivamente, não é mais possível a manutenção da relação laboral-contratual entre a presente subscritora e a empresa empregadora.

Nesse sentido, a trabalhadora confere um prazo de 5 dias a contar da receção da presente para que a entidade empregadora archive o presente procedimento e apresente uma proposta para a cessação amigável do contrato de trabalho ou aquela resolverá o contrato de trabalho com justa causa, com direito a indemnização.

A trabalhadora, que tantas vezes foi confrontada com a contabilidade criativa da entidade empregadora, não tolerará que essa tendência para a invenção manche o seu bom nome e torpedeie os seus direitos.

Finalmente, informa-se que a trabalhadora outorgou mandato forense aos senhores Drs.(...) , Advogados, respetivamente com domicílios profissionais na (...) e na (...). Desta forma, qualquer assunto emergente deste procedimento disciplinar ou das aludidas negociações deve ser tratado com os aludidos profissionais do foro.

Com os meus melhores cumprimentos,

Lisboa, 8 de Maio de 2019,

A trabalhadora,

(...)

Junta: 2 documentos"

1.4. Compõem o processo diversas folhas não numeradas, remetidas à CITE. Para além das peças processuais supra transcritas, constam do processo os seguintes documentos:

- Despacho, datado de 4.04.2019;
- Termo de abertura, datado de 4.04.2019;
- Termo de juntada, datado de 29.04.2019;
- 9 folhas relativas a documentos vários (Anexos. Cliente ...; sete emails; Descritivo de Faturas – ... – Adiantamentos – ...; Descritivo de Faturas – ... – Adiantamentos – ...;
- Comprovativo de envio e receção de documentos;
- Termo de Juntada, datado de 9.05.2019;
- Quatro emails; uma "Folha Registo Ajudas de Custo"; uma "Folha Registo KMS"; "Declaração médica de risco clínico".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de Abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

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

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

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

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

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: "1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.
2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito."

- 2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.7.** Compete à CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.9.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.

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

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

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

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

Na apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

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

2.12. Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁵: (...) *a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

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

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

- *um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

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

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT⁷, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

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

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

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

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

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, in “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: *O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).*

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, in “Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005”, pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar*

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

tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).

2.14. A este respeito saliente-se que nos termos da lei (n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho) a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.15. No âmbito do enquadramento jurídico supra exposto, a entidade empregadora solicita parecer prévio ao despedimento da sua trabalhadora grávida, técnica de recursos humanos, a quem acusa, sucintamente, do seguinte:

- A trabalhadora é responsável por preencher três folhas com valores relativos a "*quilómetros percorridos ao serviço da empresa*", "*despesas com clientes*" e "*ajudas de custo*";

- As despesas com quilómetros são liquidadas a um valor acordado entre as partes. No mês de dezembro de 2018 foram pagos à trabalhadora 3842 quilómetros, o que a entidade empregadora entende não ser possível pois tal significaria vários dias fora do escritório, o que não aconteceu;

- Com referência ao mês de dezembro de 2018, a trabalhadora alegadamente apresentou um valor de € 102,90 (€80,00 + €22,80) relativos a despesas suportadas pela hospedeira ..., que esta não recebeu, concluindo a entidade empregadora que a trabalhadora se locupletou indevidamente com o valor em causa;

- Em dezembro de 2018 a trabalhadora alegadamente solicitou o reembolso de € 102,90, por adiantamento que terá feito à hospedeira Mariza Liberado, para deslocações referentes ao evento dos ..., que esta última nega ter recebido, concluindo a entidade empregadora que a trabalhadora se locupletou indevidamente com o valor em causa;

- No mês de dezembro de 2018 a trabalhadora, alegadamente, apresentou duas faturas datadas de 16 de dezembro de 2018 no valor de €43,98 e €45,98 para reembolso de dois vestidos requisitados por cliente que terá ficado com os mesmos no final do evento. A

entidade empregadora conclui que a trabalhadora se locupletou com o valor em causa porquanto nos eventos realizados desde 16 de dezembro de 2018 não houve cobrança de vestidos a clientes.

- 2.16.** A trabalhadora é, ainda, acusada de cobrar despesas de meses anteriores (exemplo de faturação em agosto de 2018 de seis faturas relativas a julho de 2018), tendo em janeiro de 2019, alegadamente, feito constar dezasseis faturas de dezembro de 2018, cinco faturas de novembro de 2018 e doze faturas de janeiro de 2019.
- 2.17.** A entidade empregadora acusa a trabalhadora de ter, alegadamente, feito constar de cada mês, faturas alheias a eventuais despesas com clientes *"sem sequer ter a preocupação de as fazer corresponder com o mês em causa"*, como seja a fatura no valor de €194,70 datada de 27.07.2018 relativa a compra numa loja infantil e outra fatura no valor de € 250,49 datada de 02.02.2018 relativa a uma compra de um Smartwatch Samsung.
- 2.18.** A entidade empregadora conclui que a trabalhadora *"ao inserir na folha de despesas faturas não relacionadas com clientes, substituindo faturas reais com faturas de valores superiores aos efetivamente gastos e que nem sequer foram por si suportados (...) valores que recebia a título de despesas que não su...u"*, *"a Arguida violou, de forma grosseira, culposa e muito grave, os deveres de 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 bem como o de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nos termos previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, em especial nas alíneas c), e), f), e h)."*. Assim, entende a entidade empregadora os comportamentos culposos da trabalhadora provocaram rutura irreparável da confiança que nela era depositada.
- 2.19.** Para comprovação dos factos que são imputados à trabalhadora grávida, a entidade empregadora junta um documento denominado "Anexos. Cliente ... - Pagamentos", com indicação de dois valores de despesas (... , 2018, 47,17 e ... , 2019, 26,04). Junta, ainda, um documento denominado "Descritivo de Faturas" de 19.11.2018 a 21.12.2018 com a inscrição *"..., Adiantamentos, ..."*, junta outro documento idêntico, mas apenas até 20.12.2018 e relativo a *"..., Adiantamentos, ..."*.
- 2.20.** A entidade empregadora junta ao processo trocas de emails (entre 11.04.2019 e 17.04.2019) dos quais resulta que a hospedeira ... alega a existência de recibos de adiantamentos (1/10-

291€; 12/10-200€; 22/10-250€; 20/11-300€; 29/11-300€) e que *"Todos os recibos verdes passados foram recebidos por transferência bancária e com ordem ou a pedido da ...", "Nunca me foi passada a informação que fosse a título pessoal. Inclusive tínhamos de avisar com antecedência para que os RH tivessem tempo para fazer as transferências"*.

2.21. Da referida troca de emails junta ao processo resulta ainda que a hospedeira ... declara que *"Em dezembro não foi efetuado nenhum adiantamento por vossa parte para nenhum trabalho que realizei"*.

2.22. Em resposta à nota de culpa a trabalhadora vem invocar a caducidade do procedimento disciplinar; alega que o seu despedimento decorre do seu estado de gravidez; alega que: *"é prática comum da empresa não fazer repercutir os aumentos salariais nos recibos de vencimento, mas antes nas ajudas de custo e nas despesas de deslocação"* e contrapõe a resolução do contrato de trabalho com justa causa ou uma cessação amigável do mesmo.

2.23. A trabalhadora junta ao processo comprovativo da situação de risco clínico durante a gravidez; junta *"..."* relativa à colaboradora ..., e relativa à ...; junta *"Folha Registo Ajudas de Custo"* relativa à mesma colaboradora e relativa ao mês de novembro de 2013. São, igualmente, juntos ao processo três emails entre ..., ... e ..., de 28 e 29 de janeiro e 2015, onde se verificam as seguintes afirmações *"Olá ..., Segue em anexo, como todos os meses:*

- Folha de Ajudas de Custo, que como habitual não se refere a ajudas de custo reais, mas serve de justificação dos 100€/mês referentes ao aumento salarial de 2013 e que não constam do meu recibo de vencimento;

- Folha de Kms, que como habitual, se refere aos Kms reais efetuados e tem uma parte de Kms que não são reais mas que servem para cobrir os meus aumentos de 50€/mês referentes a 2010; 75€/mês referentes a 2011 e 100€/mês referentes a 2012: perfazendo um total de 225€ (que também não constam do meu recibo de vencimento).

Quanto ao valor por km pago a 0.11 € entre Agosto de 2009 e Agosto de 2011 e pago a 0.18€ desde Setembro de 2011 a Dezembro de 2014 fui informada pela minha advogada que não é o valor legal.

Disse-me ainda que iria, quanto ao valor do kms, expor a situação à vossa advogada, assim antes de proceder ao pagamento das deslocações era bom que as advogada se acertassem de acordo com a lei.

Este mês uma vez que não foi prestado trabalho suplementar aos Sábados e Domingos, não existe referência a horas a 6.5€/h como é habitual.

Informo ainda que apesar de enviar os aumentos em formato habitual, já foi solicitado junto da minha advogada, de que se tomem as medidas necessárias para os mesmos passarem a vir incluídos no meu recibo de vencimento pois isso terá influência no valor do subsídio de desemprego e penso que não será justo ser penalizada.

...".

- 2.24.** Decorre do ponto 22. Da nota de culpa que "*(...) em meados de fevereiro de 2019, a gerente ... reuniu informalmente com a Arguida procurando esclarecer, através de uma análise detalhada de cada uma das despesas de cada mês, a razão de ser das despesas.*".
- 2.25.** Afigura-se, assim, face à factualidade descrita na nota de culpa que, pelo menos, desde essa data que a entidade empregadora tem conhecimento dos factos, dispondo, nos termos do artigo 352.º do Código do Trabalho, de 30 dias para abertura do inquérito prévio. Ora, este consta como iniciado a 4 de abril de 2019.
- 2.26.** Efetivamente, no referido ponto 22. da nota de culpa a entidade empregadora alega que naquela data ainda não suspeitava de comportamentos irregulares: "*De forma a confirmar a razão de ser das despesas enumeradas e não querendo acreditar que a Arguida pudesse ter cometido qualquer irregularidade (...)*", e no ponto 26. Afirma que "*No dia 28 de março de 2019, dia limite acordado entre as partes para rever a totalidade das despesas, a Arguida entrou de baixa*". Ora, face ao decurso de cerca de mês e meio entre o conhecimento dos factos e a clarificação destes como decorrentes de comportamento irregular por parte da trabalhadora grávida (meados de fevereiro a 28 de março de 2019), coincidente com o início da gravidez de risco da trabalhadora, não resulta esclarecida a inexistência de eventual caducidade do procedimento disciplinar.
- 2.27.** Não obstante, e no que respeita ao exercício da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE tem entendido, tal como melhor desenvolvido no Parecer n.º 2/CITE/96, que: "*pelas competências que lhe estão cometidas terá que se pronunciar em termos de existência ou não de discriminação sempre que lhe seja presente um caso de despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante. (...) Ora, a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode*

ser entendida como discriminatória.”⁹

⁹ Este, também tem sido o sentido da jurisprudência e da doutrina, conforme o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25.6.2009, Processo 09S0090, disponível para consulta em www.dgsi.pt:

“(…) importa atender a que a exigência de parecer favorável, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora grávida visa, dado âmbito de competência funcional da entidade administrativa que o emite, prevenir a discriminação.

Deste modo, à entidade administrativa apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se eles, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, obra e local supra citados).

Disto decorre que o parecer, favorável ou desfavorável, não transporta qualquer presunção quanto à existência ou inexistência de justa causa, não havendo fundamento, na expressão ou no espírito da lei, para se conferir à ação a desencadear, no caso de parecer desfavorável, a finalidade de infirmar ou confirmar tal parecer, pois, como já se deixou referido a ação visa reconhecer a existência de justa causa.

Sendo o parecer favorável, o empregador pode, sem mais, proferir a decisão final no processo disciplinar, e, com total autonomia de apreciação quanto à existência de justa causa, decretar o despedimento, sendo que tal decisão não deixa de ser impugnável pela trabalhadora, com fundamento na inexistência de justa causa, nos termos gerais, e sem qualquer limitação quanto à apreciação desse fundamento.

Sendo o parecer desfavorável, caso o empregador entenda prosseguir com o processo disciplinar com vista ao despedimento, há-de solicitar ao tribunal, através de uma ação declarativa de simples apreciação que se pronuncie sobre a existência de justa causa, alegando e demonstrando os factos que constituem tal fundamento da cessação do contrato.

No caso de a ação improceder, e transitada em julgado a respetiva sentença, o empregador não pode decretar o despedimento disciplinar, mas se o fizer, e ele vier a ser impugnado, com fundamento no trânsito em julgado da sentença que declarou a inexistência de justa causa, não pode o empregador, na ação de impugnação, discutir a questão da justa causa — artigos 671.º, n.º 1, e 673.º do Código de Processo Civil.

Semelhantemente, se a ação de reconhecimento da justa causa for julgada procedente, isto é, se o tribunal declarar a existência de motivo justificativo para o despedimento disciplinar, e o empregador o decretar, não poderá, na eventual ação de impugnação de despedimento, a trabalhadora discutir a questão da justa causa (...).”

No mesmo sentido o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 8.05.2013, Processo: 860/12.2 TRLRS.L1-4, disponível para consulta em www.dgsi.pt:

“Feitas as considerações a propósito do parecer do CITE, o tribunal a quo consignou as respetivas conclusões e decidiu nos termos seguintes:

- «(…) Deste modo, à entidade administrativa apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se eles, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio,

- 2.28.** E embora, nos termos do n.º 1 do artigo 387.º do Código do Trabalho, a regularidade e licitude do despedimento só possa ser apreciada por tribunal judicial, na verdade, e de acordo com a doutrina da CITE supra mencionada, a sua existência ou suspeita podem determinar um juízo indiciador de discriminação em razão da maternidade.
- 2.29.** Assim, e no que respeita à factualidade descrita na nota de culpa e a interligação com os meios de prova apresentados no processo não resulta inequívoca a intensidade da culpa imputada à trabalhadora grávida, especialmente protegida. Assim, no presente processo não resulta inequívoco o necessário nexos causal entre os factos praticados, o grau de culpa por essa prática e a perda de confiança que impossibilite a manutenção da relação laboral, porquanto se encontram insuficientemente demonstrados no processo, os procedimentos instituídos na empresa relativos às faturações de “quilómetros percorridos ao serviço da empresa”, “despesas com clientes” e “ajudas de custos”, ou a existência de faturas relativas a despesas ou mesmo comprovativos em como aqueles montantes descritos na nota de culpa ficaram na posse da trabalhadora grávida. Igualmente, não foi realizado o necessário nexos causal entre a realização de eventos “...” e “...” e o que efetivamente foi ou não encomendado e cobrado aos referidos clientes e o que foi indevidamente imputado como despesa pela trabalhadora grávida.
- 2.30.** Importa clarificar que para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral.
- 2.31.** E, lembre-se, 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 (n.º 3 do artigo 351º do Código do Trabalho).

uma discriminação: nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, obra e local supra citados).

Disto decorre que o parecer, favorável ou desfavorável, não transporta qualquer presunção quanto à existência ou inexistência de justa causa, não havendo fundamento, na expressão ou no espírito da lei, para se conferir à ação a desencadear, no caso de parecer desfavorável, a finalidade de infirmar ou confirmar tal parecer, pois, como já se deixou referido a ação visa reconhecer a existência de justa causa”.

2.32. Relembre-se, igualmente, que o n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, que obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, refere no n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

Um dos considerandos da referida Diretiva refere, ainda, que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

Aliás, como referido em 2.2. é jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.33. Neste sentido, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora teria de ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento é feito sem justa causa, devendo demonstrar inequivocamente o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente, o comportamento culposos cuja gravidade torne, pelas suas consequências imediatamente impossível a manutenção da relação laboral.

2.34. Em face do exposto, não se afigura ilidida a referida presunção por não se afigurarem preenchidos os requisitos para existência de justa causa de despedimento, pelo que a aplicação da sanção mais gravosa à trabalhadora grávida, especialmente protegida, pode comportar indícios de discriminação em virtude da sua condição biológica.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ... uma vez que não resultou demonstrada pela entidade empregadora ..., a intensidade da culpa imputada à trabalhadora e conseqüente impossibilidade de manutenção do vínculo laboral que determinassem que o despedimento seria feito com justa causa, não se afastando, assim, os indícios de discriminação com base no sexo por motivo de maternidade, e por isso comportando a pretensão da entidade empregadora tais indícios.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“DECLARAÇÃO DE VOTO

Processo n.º 2106-DG/2019

A CTP vota contra o presente parecer por entender não existir qualquer indício de discriminação. Sublinha-se, no entanto, que a presente declaração de voto não reflecte qualquer conclusão quanto à irregularidade/ilegalidade do despedimento, sendo esta uma competência dos tribunais do trabalho.”