

## PARECER N.º 214/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, 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 1032-DL/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 13.04.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.3.** A trabalhadora foi notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“(...)

*Exma. Senhora*

*Face aos factos imputados a V. Ex.ª que foram trazidos ao n/conhecimento foi decido instaurar-lhe um processo disciplinar com vista a aplicação de sanção disciplinar nomeadamente de despedimento com justa causa.*

*Fica V. Ex.ª notificada que deverá, querendo, apresentar defesa por escrito e requerer quaisquer diligências de prova, no prazo de dez dias úteis a contar da data da receção da presente comunicação.*

*O processo encontra-se à sua disposição para consulta na sede da entidade empregadora, devendo avisar com antecedência.*

\*

*..., sociedade anónima, contribuinte fiscal nº ..., com sede na ..., legalmente representada por ..., na qualidade de administradora, de ora em diante designada por entidade empregadora ou arguente,*

*Vem juntar à comunicação que antecede, a presente nota de culpa deduzida contra ..., contribuinte fiscal n.º ..., portadora do Documento de Identificado n.º ..., residente em ..., de ora em diante designada como trabalhadora ou arguida,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º e seguintes do Código do Trabalho, e com os fundamentos, de facto e de Direito, seguintes:*

- 1. A Arguente dedica-se ao desenvolvimento de atividades de apoio social a pessoas idosas, através do alojamento, alimentação, cuidados de higiene, entre outros.*
- 2. A Arguida é trabalhadora dependente da Arguente nas instalações sitas em ... onde exerce a atividade de ..., sem prejuízo do desempenho de outras funções conexas por necessidade de serviço ou solicitadas diretamente pela empregadora, incumbindo-lhe o desempenho das inerentes tarefas e funções desde 20.06.2014.*
- 3. A Arguida auferir como retribuição base o vencimento de 1000€ (mil euros) ílíquidos, considerando o seu trabalho em horário completo.*
- 4. Exerce funções de elevada responsabilidade e confiança ao serviço da Arguente no desempenho das tarefas a que está afeta, substituindo a Administradora ... na sua ausência e tendo-lhe sido atribuída por esta autonomia para tudo fazer em prol da empregadora e do bom funcionamento da ...*
- 5. No âmbito das suas funções é competência da trabalhadora aqui arguida cumprir todos os deveres contratuais e legais a que está obrigada.*
- 6. A arguida entrou de baixa por gravidez de alto risco em 20.05.2020, tendo ausente desde então até 10.01.2021 por gozo de licença de maternidade.*
- 7. Pela sua presença nas instalações da empresa se revelar manifestamente inconveniente para a averiguação dos factos abaixo descritos, foi determinada a sua suspensão preventiva imediata (confrontar Documentos 1 e 2 em anexo) até ser notificada da presente nota de culpa.*
- 8. Passemos à descrição dos factos que sustentam a presente nota de culpa.*
- 9. A determinado momento a Arguente viu-se obrigada a ausentar-se da ..., incumbindo a arguida de dar continuidade a tudo quanto se revelasse necessário à continuidade do bom funcionamento da ..., designadamente gestão, organização documental e fiscalidade, por ter de acompanhar a sua mãe e estar presente no acompanhamento e exploração de outros negócios.*
- 10. Competia à arguida a gestão da ..., a recolha da faturação respeitante tanto às despesas como às receitas e o envio das mesmas para a contabilidade, gestão de conta-correntes, processamento de vencimentos, arquivo de documentação, envio de faturas da farmácia para os familiares dos utentes, entre outros.*
- 11. Em face da baixa por licença de maternidade apresentada pela trabalhadora arguida, a empregadora viu-se na necessidade de ter de contratar em 01.07.2020 outra funcionária, ..., com a categoria de ...*

12. A qual se deparou com a total desorganização de documentos, inexistência de pastas, relatórios, tendo tido muita dificuldade em aceder à informação essencial ao desempenho do seu trabalho e em dar continuidade ao trabalho pendente.

13. Tendo por diversas vezes pedido ajuda à arguida ..., que nem sempre se mostrou acessível a esclarecer e em colaborar com a colega ..., em prejuízo da empregadora (ver e-mails datados de 12.10.2020, 13.10.2020 e 03.11.2020 - "já procurei nos e-mails por nome de utentes e associação, não encontro os e-mails a que se refere ..., se foram tantos assim, estranhamente não encontro nenhum. . .estou a colocar as pastas todas em ordem, tratando da documentação que não existia (...) agradecia mais esclarecimento e claridade nas respostas dadas, para facilitar o meu trabalho em tudo o que não foi feito".

14. De tal modo que a empregadora foi confrontada com um valor de IRC para pagar exorbitante de 51 129,13 euros.

15. Face ao referido valor, tentou de imediato perceber o que se teria passado junto da contabilidade que justificasse aquele valor.

16. A origem do referido valor deveu-se ao facto da arguida não ter enviado toda a documentação contabilística mensal para o gabinete de contabilidade, como era seu dever.

17. A arguida enviava diretamente os mails para a contabilidade e esta para a arguida, por ter ficado responsável por tal função e pelos conhecimentos que se arrogava ter.

18. Sendo que depois de enviada toda a documentação para a contabilidade, que a arguida não enviou como era seu dever, a empregadora apenas teve de pagar a título de IRC o valor de 15 304,47 euros.

19. O que significa uma diferença de 35 824,66 euros que a empregadora teria pago a mais, caso não se devesse apercebido, por culpa exclusiva da arguida.

20. Foram ainda detetadas em 03.11.2020 pela trabalhadora ... dívidas não cobradas pela arguida, assim como faturas não pagas.

21. Ao que acresce a empregadora ter tido conhecimento que os pedidos de Layoff não tinham sido submetidos pela empresa de contabilidade, mas sim pela arguida sem que esta tenha avisado ou informado a contabilidade.

22. O que levou a processamento salarial errado por parte da contabilidade, por culpa da arguida.

23. Chegou ainda ao conhecimento da empregadora, em finais de dezembro de 2020, resultante da análise e pesquisa de emails trocados com a contabilidade, diversos mails dirigidos pela contabilidade, dos quais resulta evidente que a conduta da arguida era reincidente e negligente desde pelo menos o ano de 2018, ao não enviar faturas e documentação, ao não efetuar a reconciliação bancária e ao não esclarecer discrepâncias no pagamento às finanças em valor superior ao que era devido.

24. Tendo sido em consequência, em finais de dezembro de 2020, feito pela empregadora o levantamento da faturação de 2018 não enviada pela arguida, constante de lista anexa com três páginas, cujo teor aqui se dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

25. Face à gravidade dos factos, solicitou em finais de dezembro de 2020 a empregadora à sociedade de Revisores Oficial de Contas ... uma análise do exercício de 2019, a qual apurou:

a) “de acordo com a informação disponibilizada pela empresa que presta serviços de contabilidade 10.862,73 euros de faturas não entregues, relativas ao exercício de 2019 (valor sem IVA)

b) Em relação a faturas de janeiro a maio de 2020, o valor é de 6.623,62 euros (valor sem IVA)

c) Foram também registados gastos não aceites fiscalmente no valor global de 341,06 euros, durante o exercício de 2019

d) Verificámos a existência de saldos de mentes que não foram cobrados no valor global de 5342,73 euros

e) O acordo com os Bombeiros, não foi liquidado pela empresa durante um período significativo, surgindo uma dívida acumulada em 2020 de 782 euros

f) Através acordo comercial com a Farmácia ..., é permitido aos familiares dos utentes adquirir medicamentos a crédito. É necessário garantir junto dos utentes que liquidam a dívida perante a farmácia. Algo que não foi efetuado durante um largo período, originando dívidas significativas na farmácia de aproximadamente 40 mil euros.

g) Verificámos que foram processados vencimentos de colaboradoras que nesse período estavam de baixa médica. Situação identificada após ter sido recebida informação da segurança social a solicitar documentos suporte para o período de baixa médica.”

26. Quanto ao ano de 2020, encontra-se igualmente a ser efetuado o levantamento tendo para já sido recolhida a informação em anexo cujo teor aqui se dá por reproduzida.

27. No que concerne ao procedimento junto da Farmácia ..., tomou a empregadora ainda conhecimento que esta teve a necessidade de passar a tratar em exclusivo do envio das faturas e pedidos de pagamento aos familiares dos utentes da ...

28. Isto porque se apercebeu que não só as faturas não eram enviadas pela arguida ... aos familiares dos utentes como era devido, assim como noutros casos não enviava à farmácia os comprovativos dos pagamentos por parte dos familiares.

29. O valor em dívida, devido ao não respeito do procedimento por parte da arguida, ascendia em meados de 2020 a aproximadamente a 40 mil euros.

30. Valor este que aos poucos tem vindo a ser regularizado pelos familiares dos utentes da ...

31. Interpelada pela ..., a arguida respondia “sim vamos ter de reunir para ver o que se passa”, nunca tendo feito nada para corrigir a situação que colocava em risco os utentes e a continuação do próprio protocolo.

32. O dever de recolha, organização, tratamento, gestão da documentação e envio encontrava-se atribuído à arguida, sendo que a conduta negligente da mesma durante os anos de 2018 a 2020 causaram grave prejuízo à entidade empregadora em valor ainda por apurar.

33. Ora, como já foi referido anteriormente, a função de recolher as faturas, cobrança de receitas, gestão de conta-corrente, e da ..., envio para a contabilidade, os pagamentos à farmácia, tinha sido confiada à arguida ...

34. Trabalho que a arguida não fez de forma cuidada e diligente, causando graves prejuízos à entidade empregadora.

35. Existe portanto, da parte da Arguida, uma violação clara, do seu dever de zelo e diligência, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 128º do Código do trabalho, bem como do dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução do trabalho, mas também do dever de promoção da melhoria da produtividade da entidade empregadora, plasmados respetivamente na nas alíneas e) e b) do mesmo artigo do diploma legal.

36. Os factos descritos na presente nota de culpa, pela sua gravidade e consequências, são suscetíveis de integrar sanção disciplinar que poderá consistir numa sanção pecuniária e despedimento sem indemnização ou compensação, face à gravidade da violação destes deveres e à lesão séria dos interesses patrimoniais da empregadora, nos termos do disposto no artigo 328º, n.º 1 alínea f), respetivamente, do Código do Trabalho, bem como o despedimento com justa causa, nos termos do disposto no artigo 351º. n.º 2, alíneas a), d) e) do Código do Trabalho.  
(...)

**1.4.** Em resposta à nota de culpa, a ilustre mandatária da trabalhadora, apresentou defesa nos seguintes termos:

“(...)

..., notificada da **NOTA DE CULPA**, no âmbito do processo disciplinar com vista ao despedimento que contra si move a sua entidade patronal ... vem, nos termos do disposto no art. 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho apresentar a sua

#### **RESPOSTA**

o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

#### **A- PRELIMINARMENTE:**

Foi com total estupefação e muita indignação, que a TRABALHADORA tomou conhecimento das acusações que lhe são formuladas na Nota de culpa que aqui responde.

**Estupefação** pela forma leviana como lhe são feitas acusações tão graves, baseadas na sua grande maioria em factos falsos ou, mais grave, meras suspeitas totalmente infundadas.

**Indignação**, pelo timing em que as essas mesmas acusações totalmente levianas são feitas, ou seja, quando a Trabalhadora se encontrava de regresso ao serviço, após o gozo da licença de maternidade e, portanto, no estado de trabalhadora lactante, colocando em risco, por todo o

*stress que um processo de despedimento pode causar, a sua estabilidade emocional e com ela a saúde do seu filho, nascido a 1 de agosto de 2020.*

*Com efeito, a Trabalhadora sempre foi uma profissional diligente e dedicada, com um percurso profissional totalmente imaculado, que mesmo durante a sua baixa por gravidez de risco e posterior licença de maternidade, se mostrou disponível para colaborar com a Instaurante, prestando todo o tipo de auxílio e informações que lhe eram pedidas e até executando muitas tarefas a que não estava obrigada.*

*O mínimo que se esperava, é que, perante uma suspeita e na ausência da trabalhadora por licença de maternidade, a Administradora da INSTAURANTE que subscreve a Nota de Culpa, Diretora Técnica da ... e sua superior hierárquica, a abordasse e questionasse pessoalmente assim que surgisse alguma dúvida com respeito à sua conduta, e não que avançasse, sem mais, para um processo disciplinar com vista ao despedimento.*

*Em face de toda esta atuação, totalmente surpreendente e violenta por parte INSTAURANTE, a única justificação que a TRABALHADORA encontra para o presente processo disciplinar é a vontade, já manifestada, da INSTAURANTE se descartar, a qualquer custo, da TRABALHADORA, substituindo-a pela sua substituta durante a licença de maternidade, ..., sendo essa, e não qualquer outra, a verdadeira motivação e justificação para o presente processo disciplinar.*

*É, pois, com muito constrangimento e com profunda tristeza, que a TRABALHADORA, que se encontra a amamentar o seu filho, está ao serviço da empresa desde 20 de Junho de 2014, com um percurso profissional imaculado, que sempre contribui para o crescimento e boa imagem da INSTAURANTE, e que nunca foi alvo, sequer, de uma repreensão verbal, se vê no papel de Arguida de um processo disciplinar, acusada de falta de zelo e diligência, desobediência e de não contribuir para a produtividade da empregadora, forçada, para repor a sua honra e dignidade pessoal e profissional, a justificar o óbvio, relatando factos que apesar de serem do conhecimento daquela que a acusa, foram propositadamente esquecidos e ou ocultados, para dar uma aparência de licitude ao seu despedimento!*

**Em conclusão**, o presente processo disciplinar é para além de totalmente desnecessário, abusivo e ilícito, estando em completa dissonância com os princípios fundamentais de garantia da parentalidade, que devem ser assegurados por toda a sociedade, em concreto o dever da Instaurante de proteger a trabalhadora que amamenta o seu filho, só justificado na muita falta de escrúpulos e má-fé da sua mentora.

*Não obstante, com o constrangimento natural de quem não merece, nem nunca se imaginou no papel de Arguida de um processo disciplinar, por dever patrocínio e à cautela, a TRABALHADORA passará a desconstruir todas as acusações que lhe são feitas, rebatendo os*

*factos que constam da nota de culpa na certeza de que o presente processo constitui uma situação de despedimento sem justa causa, totalmente abusivo e ilícito.*

**Assim,**

## **B - DA RESPOSTA A NOTA CULPA**

### **I - Do Percurso Profissional da TRABALHADORA:**

- 1. A INSTAURANTE dedica-se ao desenvolvimento de atividades de apoio social a idosos através da prestação de serviços de alojamento, alimentação, cuidados de higiene e outros.*
- 2. A INSTAURANTE é sócia de outras empresas, ... (...), que se dedica ao alojamento local, ... e a ...*
- 3. Entre junho de 2013 e junho de 2014, a TRABALHADORA-ARGUIDA fez um estágio profissional pelo IEFP para a ..., negócio que também é gerido pela Dr. ..., Administradora e Diretora Técnica da INSTAURANTE.*
- 4. Quando terminou o estágio, a TRABALHADORA-ARGUIDA foi, então, admitida ao serviço da Instaurante por meio de contrato de trabalho com início no dia 20 de junho de 2014.*
- 5. A TRABALHADORA-ARGUIDA foi admitida com a categoria profissional de ..., no âmbito da qual, desde essa data, estava obrigada a executar tarefas de ... da administradora e ... da Instaurante, a Dra. ..., entre outras, como: receção e encaminhamento de correio, gestão de clientes e fornecedores; recebimento e tratamento de reclamações; atendimento telefónico, preparação de documentos e relatórios a pedido da administração, arquivo; recolha e organização de faturas das despesas e receitas e envio das mesmas para a contabilidade, gestão da conta-corrente e lançamentos de caixa, envio de faturas de farmácia para os familiares dos utentes, esclarecimento de dúvidas relativas a faturação e prestação de serviços aos utentes e seus familiares.*
- 6. Funções que exercia sobre as ordens diretas da Dr. ....*
- 7. A TRABALHADORA, é uma profissional muito dedicada e diligente, respeitadora e leal, sem antecedentes disciplinares, que sempre exerceu as suas funções com enorme profissionalismo e dedicação.*
- 8. De tal maneira, que para além das funções suprarreferidas, por determinação da Instaurante a TRABALHADORA-ARGUIDA, dava apoio a outro negócio da Instaurante, de alojamento local, "...” sem que a isso estivesse obrigada.*
- 9. É falso, no entanto, que a Trabalhadora-arguida tivesse ficado incumbida de dar continuidade, sempre que tal se revelasse necessário, às tarefas da Dr. ..., por motivos de ausência da mesma, pois, na realidade, sendo a mesma Diretora Técnica da ... a sua presença não era substituível pela da TRABALHADORA-ARGUIDA, que não tem habilitações para tal.*
- 10. Assim como é falso que tivesse qualquer responsabilidade no processamento salarial, o qual era feito pela empresa de contabilidade.*

**Acresce que,**

11. A TRABALHADORA-ARGUIDA informou a Instaurante do seu estado de gravidez em fevereiro de 2020, sendo que em março de 2020, atenta a Pandemia, para proteção da sua saúde, passou a prestar atividade em regime de Teletrabalho.

12. Em maio de 2020, a Trabalhadora-arguida entrou em baixa por gravidez de risco, e num excesso de zelo de espírito de entreatajuda, sabendo que a Instaurante ainda não tinha promovido a sua substituição, manteve-se a dar o apoio que lhe era solicitado.

13. Da mesma forma, quando em 15 de junho foi, pela primeira vez, contactada pela funcionária ..., com vista à passagem da pasta, agendou com a mesma uma reunião Zoom, onde prestou todas as informações que lhe foram solicitadas, entre outras, informou que no computador a que a ... tinha agora acesso, tinha criado uma pasta com a designação empresas 2020, onde tinha colocado as pastas e ficheiros que a Dr. ... lhe tinha solicitado que fossem passados a ... Mais informou que dentro da mesma a ... poderia encontrar três subpastas (.../ Contas fornecedores CR e ...), tendo-lhe sido transmitido pela ... que já tinha inclusivamente verificado algumas pastas e ficheiros e que lhe parecia que estar tudo feito de forma simples e fácil de entender.

14. O filho da TRABALHADORA-ARGUIDA nasceu a **1 de agosto de 2020**, pelo que a mesma permaneceu em gozo de licença de maternidade até 10.01.2021, data em que estando de regresso ao serviço, foi suspensa das suas funções, no âmbito do presente processo disciplinar, nos termos que se passam a descrever.

15. Em dezembro de 2020 a Trabalhadora-arguida enviou um email à Dra. ... a informar do seu regresso ao serviço no dia 10 de janeiro, de 2021 e da sua vontade de gozar as duas horas para amamentação conferidas por lei, propondo que tal se fizesse entre as 9h e as 11h, email a que até hoje não recebeu qualquer resposta.

16. Em consequência, no dia 5 de janeiro a Trabalhadora-arguida telefonou para a Dra. ... a questionar como deveria fazer no dia 11 de janeiro de 2021. A esta interpelação da Dra. ... respondeu ter recebido o email e reencaminhado para a contabilidade e que no dia 6 de janeiro de 2021 lhe diria alguma coisa.

17. No dia 09 de janeiro de 2021, na ausência de contato por parte da Instaurante, a TRABALHADORA-ARGUIDA voltou a ligar e foi informada que iria receber um email. Tendo questionado o respetivo teor, a Dra. ... respondeu: “- Depois vês!”...

18. Feito o enquadramento, que só por si revela bem a índole e as verdadeiras intenções da INSTAURANTE, analisemos então, criticamente, os factos alegados na Nota de Culpa:

**II - Das Alegadas Infrações Disciplinares:**

19. Nos termos da NC a TRABALHADORA vem acusada, em resumo, de:

- a. Desorganização de documentos, falta de elaboração de pastas e relatórios, criar dificuldade de acesso a informação essencial, conforme detetado pela funcionária ... quando assumiu as funções da Trabalhadora-arguida;**
- b. Omissão de prestação de informação e esclarecimentos à sua Colega ..., concretamente de resposta a emails (12.10.2020 13.10.2020, 03 .11.2020);**
- c. Valor exorbitante de IRC 51.129,13 por falta de envio dos documentos para a contabilidade, que depois de enviados resultaram num IRC de 15.304,66, falha que resultaria num prejuízo de 35.824,66 para a Instaurante se esta não se tivesse apercebido da falha da falta do envio dessa documentação;**
- d. Falta de cobrança de dívidas e pagamento de faturas;**
- e. Submissão dos pedidos de Lay-off sem conhecimento da contabilidade originando processamento salarial errado;**
- f. Não envio de faturas e documentação para a contabilidade, não realização da conciliação bancária e não esclarecimento à contabilidade de discrepâncias no pagamento às finanças em valor superior ao devido, com recorrência desde dezembro de 2018 (cujo prejuízo para a Instaurante ainda está a apurar), facto de que a Instaurante tomou conhecimento em dezembro de 2020 (por meio análise do exercício de 2019 pedido à Sociedade Revisores Oficial de Contas ...) concretamente:**
- a) €10.862,73 de faturas não entregues relativas ao exercício de 2019;**
- b) € 6.623,62 de faturas não entregues relativas a janeiro a maio de 2020, referente a dedução de IVA:**
- c) € 341,06, Registo de gastos não aceites fiscalmente no valor de durante o exercício de 2019;**
- d) 5.342,73 de saldos de utentes por cobrar:**
- e) 782 de dívida acumulada com os Bombeiros por falta de liquidação por parte da Instaurante;**
- f) 40.000 de dívida dos utentes às Farmácia ..., por não ter garantido o respetivo pagamento junto dos utentes;**
- g) Processamento de vencimentos de trabalhadores de baixa médica,**
- g. Omissão de envio das faturas da Farmácia dos utentes e falta de envio para a Farmácia dos comprovativos de pagamentos por estes enviados, provocando, com a sua atuação, um saldo devedor à Farmácia por parte dos utentes de aproximadamente 40.000 euros que tem vindo a ser regularizado pelos utentes, atuação que colocou em risco o Protocolo.**

20. No entender da INSTAURANTE, com as referidas condutas a TRABALHADORA “violou os deveres de obediência, de realizar o trabalho com zelo e diligência, promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa,” e fê-lo com lesão séria dos interesses patrimoniais da empregadora, merecedora do despedimento;

**21. Ora, nada mais falso e injustificado e, portanto, injusto!**

Vejamos, então, **cada um dos** factos e circunstâncias que constituem as referidas acusações, de forma a repor a verdade:

**a. Desorganização de documentos, inexistência de pastas e relatórios dificuldade de acesso a informação essencial detetada pela funcionária ... quando assumiu as funções da Trabalhadora-arguida.**

22. *Relativamente a esta acusação, a mesma é totalmente falsa e infundada. Como se referiu a TRABALHADORA-ARGUIDA deixou toda a informação compilada e arquivada, de forma a facilitar o seu acesso à funcionária ...*

23. *Acréscce que, a acusação é totalmente genérica, não circunstanciada, impossibilitando qualquer outra defesa que não seja por mera negação.*

24. *Mais, atento o ingresso da funcionária na empresa, a Instaurante tomou conhecimento desta conduta certamente no Verão de 2020, estando obviamente prescrito, nos termos do n. 2 do art.º 329.º do Código do Trabalho, o direito de ação disciplinar quanto à mesma.*

**b. Omissão de prestação de informação e esclarecimentos à sua Colega ..., concretamente de resposta a emails (12.10.2020, 13.10.2020, 03.11.2020)**

25. *A TRABALHADORA-ARGUIDA respondeu a todos os emails que lhe foram enviados pela referida funcionária, assim como, prestou todas as informações solicitadas, disponibilizando-se, inclusivamente, a ajudar no que fosse necessário até ao nascimento do seu filho. Tudo o que lhe foi pedido estava na empresa, e a TRABALHADORA-ARGUIDA prestou todas as informações que sabia, desconhecendo o motivo pelo qual a referida funcionária se manteve sem encontrar determinados documentos, cuja responsabilidade não lhe pode ser assacada, a não ser por mera adivinhação!*

26. *Acréscce que, também estas condutas, apresentadas na NC por emails de outubro e novembro de 2020, se encontravam prescritas quando em 10 de janeiro de 2021 a Trabalhadora-arguida foi notificada da instauração do processo disciplinar.*

**c. Valor exorbitante de IRC 51.129,13 por falta de envio dos documentos para a contabilidade, que depois de enviados resultaram num IRC de 15.304,66, falha que resultaria num prejuízo de 35.824,66 para a Instaurante se esta não se tivesse apercebido da falha da falta do envio dessa documentação.**

27. *Com respeito ao apuramento do IRC, o que a TRABALHADORA-ARGUIDA pode esclarecer é que, efetivamente, em 18 de junho de 2020, a contabilidade enviou para a TRABALHADORA-*

ARGUIDA e para a Dra. ... um email com esta informação, mediante o qual a TRABALHADORA-ARGUIDA de imediato solicitou à Dra. ... que verificasse a situação (cfr. emails anexos).

28. Perante o Email da Contabilidade, a TRABALHADORA-ARGUIDA, que estava de baixa médica, ainda assim, tratou de enviar tudo o que foi pedido (e que a trabalhadora tinha acesso) sendo que todos os emails tinham em CC a Dra. ....

29. De salientar, que no primeiro semestre de 2019 a contabilidade da INSTAURANTE era assegurada pela empresa ... No entanto, como a mesma não estava a cumprir com as suas obrigações legais, enviando documentos para pagamento de impostos na data limite ou até fora de prazo, a INSTAURANTE passou a trabalhar com outra empresa - ...

30. Entre junho de 2019 e fevereiro de 2020, todos os documentos contabilísticos (faturas) que foram entregues à TRABALHADORA-ARGUIDA foram por esta colocados em pastas dos respetivos meses e entregues diretamente na empresa de contabilidade ...

31. De março a 20 maio de 2020, estando a Trabalhadora-arguida em regime de teletrabalho os documentos contabilísticos eram reunidos pela Dra. ... na empresa.

32. Posteriormente, a mesma passou a entregá-los pessoalmente em casa da TRABALHADORA-ARGUIDA, sendo que, se a Dr. ... não tivesse disponibilidade a TRABALHADORA-ARGUIDA (o seu marido) ia buscá-los à ...

33. A Trabalhadora-arguida separava todos os documentos entregues, digitalizava e enviava por email para a contabilidade ...

34. Mais se esclarece que existem efetivamente valores que saíram da conta da Instaurante - todos os meses eram levantados cheques de quantias altas, entre os 1.500,00€ e os 5.000,00€ para efetuar pagamentos em dinheiro a prestadores de serviços que (com o conhecimento e Instaurante) não passavam qualquer recibo/fatura. Esta situação era colmatada com faturas de outras despesas da Instaurante, sendo que por vezes ou quase sempre, estas não davam para cobrir o valor levantado.

35. Ora esta é uma situação do conhecimento e da responsabilidade única da INSTAURANTE, e que sinceramente, em face do melindre da situação nem se percebe qual o interesse em trazê-la à colação e, muito menos, como é que se pode pretender acusar a Trabalhadora-Arguida através da mesma.

36. Também eram pagos valores em cheque a pessoas que iam fazer pequenas obras na ..., na ... ou na casa particular da Administradora, mas a quem a Dr. ..., por motivos que a TRABALHADORA-ARGUIDA desconhece, não pedia fatura.

37. Ou seja, a TRABALHADORA-ARGUIDA entregou todas as faturas que tinha em seu poder e que recolheu, interveio assim que recebeu o email da contabilidade, e contribuiu para a descida do valor do IRC.

38. Mais, a TRABALHADORA-ARGUIDA fê-lo mesmo quando não estava obrigada a prestar atividade (estava de baixa médica), sendo que se não existem mais faturas é porque existem pagamentos que são feitos sem ser solicitada fatura pela Instaurante.

39. Sendo certo que, ainda que qualquer um destes factos fosse da responsabilidade da Trabalhadora-arguida (o que só pode dever de patrocínio se admite) o procedimento disciplinar contra os mesmos encontra-se prescrito uma vez decorridos mais de 60 dias sobre o respetivo conhecimento.

**d. Falta de cobrança de dívidas e pagamento de faturas;**

40. Quanto a esta acusação, a mesma não pode justificar um processo disciplinar pois não é feita qualquer descrição circunstanciada dos factos que permitem tal conclusão, não podendo a mesma, por esse facto produzir qualquer efeito. Aliás, a Trabalhadora-arguida não sabe mesmo do que se trata, e por isso está hipotecado o seu direito de defesa.

**e. Submissão dos pedidos de Layoff sem conhecimento da contabilidade originando processamento salarial errado.**

41. A Instaurante nunca solicitou qualquer layoff, quem o fez foi a ..., sendo que a Trabalhadora-arguida não é trabalhadora desta última nem está obrigada a qualquer dever de zelo e/ou diligência para com a mesma.

42. Ainda assim, atento o seu excesso de zelo, e a pedido da Dr.<sup>a</sup> ..., a Trabalhadora arguida ouviu todas as explicações dadas em teleconferência, no dia 23 de março de 2020, pelo advogado da empresa Dr. ... (...). Nesta sessão tiveram presentes as seguintes pessoas: Dra. ..., Dr. ..., Dra. ... (empresa de contabilidade ...) e a Trabalhadora. Cada um dos intervenientes dessa reunião (Advogado e Contabilidade) ficou de elaborar e preencher os respetivos documentos e enviar para a Dra. ... assinar.

43. Após o envio dos documentos, todos eles preenchidos pela contabilidade e Advogado e assinados pela Dra. ..., esta última solicitou à TRABALHADORA-ARGUIDA que desse entrada dos mesmos na segurança social direta, para ser menos uma despesa a pagar aos referidos prestadores de serviços, pedido a que a Trabalhadora acedeu e acabou por executar com a ajuda do Dr. ... e da Dra. ...

44. Assim que deu entrada do pedido, a TRABALHADORA-ARGUIDA informou a Dra. .... Efetivamente, por lapso, enviou os documentos com o NIF da Instaurante e não da ..., no entanto, assim que se deu pelo sucedido tudo foi retificado na segurança social. Estas situações foram todas tratadas por email com o Dr. ... sempre com o conhecimento da Dra. ....

45. Ora, para além de não ser possível assacar qualquer responsabilidade à Trabalhadora arguida por uma ajuda que esta sequer estava obrigada a prestar, também esta conduta, ocorrida em meados de 2020 e do conhecimento de todos os intervenientes, está prescrita do ponto de vista disciplinar, por terem decorridos mais de 60 dias sobre o seu conhecimento quando o processo foi instaurado.

**f. Não envio de faturas e documentação para a contabilidade, não realização da conciliação bancária e não esclarecimento à contabilidade de discrepâncias no pagamento às finanças em valor superior ao devido, com recorrência desde dezembro de 2018 (cujo prejuízo para a Instaurante ainda está a apurar), facto de que a Instaurante tomou conhecimento em dezembro de 2020 (por meio análise do exercício de 2019 pedido à ... Revisores Oficial de Contas**

46. Conforme já referenciado, a TRABALHADORA-ARGUIDA enviou para as respetivas contabilidades todos os documentos físicos que reunia, conforme emails em anexo, pelo que nenhuma responsabilidade lhe pode ser assacada neste aspeto.

47. Em relação às faturas de 2020, no anexo junto com a NC conclui-se existir um grande valor em falta de faturas entre maio e setembro, mas estando a TRABALHADORA-ARGUIDA de baixa e, depois, de licença de maternidade, nenhuma responsabilidade lhe pode sequer ser assacada.

48. Quanto ao registo de gastos não aceites fiscalmente, a acusação é totalmente impercetível não se percebe que infração pode a TRABALHADORA-ARGUIDA ter praticado!!!

49. No que respeita às dívidas dos utentes por cobrar, a Trabalhadora-arguida aquando a passagem de pasta, enviou emails para a D. ... a dar conhecimento das pendências, que evidentemente não são da sua responsabilidade, e que na sua maioria, em face da dificuldade de cobrança, foram, por determinação da Dr. ..., entregues aos Advogados para recuperação judicial do crédito:

- utente Sr. ... - utente que já faleceu, entregue aos Advogados em maio de 2020. Em 16 de Junho de 2020 o valor em dívida era de 712,31€;
- D.<sup>a</sup> ... - utente que saiu da instituição. Situação entregue ao Advogado. Valor em dívida 947,62€;
- Sr. ... - utente que faleceu em março de 2020, e que a Trabalhadora arguida falou com um familiar responsável que enviou um email a informar que pagava no final de junho de 2020.

A situação foi enviada para o email da Dra. ..., que ficou de acompanhar com conhecimento da Dra. .... O valor em dívida era de 1.371,12€.

- utente Sr. ... - utente presente no ... e precede aos pagamentos diretamente na secretaria do ... Segundo as notas da Trabalhadora-arguida teria uma dívida de 314,90€.

50. Existiam dívidas de serviços extra prestados a determinados utentes, relativamente aos quais a TRABALHADORA-ARGUIDA enviou emails para os familiares a solicitar o pagamento, num total de 785,02€.

51. O mapa mensal de julho, com estas situações, estava na pasta (informática) Empresas 2020/.../Relação de utentes/Relação pagamento utentes 2020 (cujo mapa segue em anexo).

52. Desta forma, o valor que faltava receber, quando a trabalhadora entrou de baixa médica, ascendia ao montante de 2.471,04€, o qual, acrescido do valor a recuperar já entregue ao Advogado de 1.659,93€, totalizava a quantia 4.130,97€.

53. Com respeito aos Bombeiros, conforme email informativo enviado pela Trabalhadora arguida à funcionária ..., o procedimento com os bombeiros era o seguinte: o serviço é solicitado pela INSTAURANTE à associação de bombeiros que depois emitia a fatura em nome do respetivo utente e entrega à Instaurante ficando esta de digitalizar e enviar para o familiar em causa com o IBAN da associação de bombeiros para o mesmo efetuar o pagamento.

54. A TRABALHADORA-ARGUIDA sempre enviou estes emails com o conhecimento da Dra. ..., sendo que depois de enviar o email não tinha mais nenhuma responsabilidade na situação, nem no acompanhamento do pagamento, a não ser reenviar email com valor em dívida sempre que a associação informava que o valor ainda não tinha sido pago.

55. Com respeito à farmácia o procedimento era idêntico, sendo que neste caso sempre que recebia o comprovativo de pagamento a TRABALHADORA-ARGUIDA dava conhecimento à farmácia. Alguns familiares enviavam os comprovativos de pagamento e outros não. No entanto, sempre que a Trabalhadora-arguida recebia os comprovativos enviava para a farmácia por email.

56. Tendo em conta o avolumar de dívida à farmácia que esta situação criava, a Trabalhadora arguida tentou por diversas vezes agendar reunião com o Dr. ..., responsável pela farmácia, e com a Dra. ... mas por motivos que lhe foram alheios foi sempre adiada. Aliás, a Dra. ... chegou a transmitir à Trabalhadora que era sua intenção mudar o procedimento, passando a farmácia enviar diretamente as faturas aos utentes, retirando esta obrigação da Instaurante, isto porque era uma tarefa que dava algum trabalho quando a responsabilidade não era da Instaurante (em anexo ficheiro interno elaborado pela Trabalhadora-arguida para efeitos de controlar a situação).

57. Quanto ao processamento salarial de Funcionárias de baixa, como já se referiu, a Trabalhadora-arguida não fazia o processamento salarial, limitando-se a dar informações à contabilidade quando necessário, como era o caso das Baixas, sendo que sempre que as funcionárias estavam de baixa e enviavam ou levavam diretamente as baixas à ... as mesmas eram reencaminhadas para a contabilidade.

**Em conclusão,**

A. Ao longo destes 6 anos e 8 meses de contrato, a TRABALHADORA-ARGUIDA exerceu as suas funções com o maior profissionalismo e dedicação, sempre segundo as indicações e/ou conhecimento da Dra. ... e da sua mãe D. ..., e contribuindo em tudo para a produtividade da Instaurante.

B. A TRABALHADORA-ARGUIDA sempre participou ativamente na angariação de utentes e respetiva manutenção, sendo que em face da confessada ausência da referida Diretora Técnica, e era sempre a Trabalhadora-arguida quem mantinha o telemóvel da empresa que funcionava 24 horas por dia, 7 dias por semana, o qual sempre atendeu fosse a que horas fosse (4/5 horas da manhã) e mesmo estando de fim-de-semana de ou mesmo de férias.

*C. A Trabalhadora-arguida não cometeu qualquer infração disciplinar, sendo o presente processo totalmente ilícito por infundado, além de abusivo atento o estado de lactante da Trabalhadora-arguida*

*Nestes termos e nos de mais de direito, ponderados todos os factos e circunstâncias do caso e a prova dos mesmos, deve o presente processo disciplinar ser arquivado, como é de elementar justiça!*

*(...)"*

**1.4.** O processo disciplinar é constituído por 383 páginas e que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos.

## **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 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.** Constitui 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.

**2.4.** O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, 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, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

**2.5.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere 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.

**2.6.** 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 regalias.

**2.7.** 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 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.

**2.8.** Importa ainda salientar que, nos 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.

**2.9.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou a à trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. 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.

**2.10.** 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.

**2.11.** 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** 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 aplicável – 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.

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 objetividade 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 “objetiva” 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 vincúlística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “imediate”, 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 infração, ou seja, uma violação, por ação 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 atuação 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 respetiva 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 (cf., 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) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

*- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*

*- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no 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 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 a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.<sup>a</sup> 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 suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.13.** Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas 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, em “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”.*

**2.14.** Ora, o presente processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Com efeito, cabe a esta Comissão, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.15.** Desta forma, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

**2.16.** Nos termos do 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 mesmo diploma.

**2.17.** No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas c), e) e h) do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes deveres:

- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Com a sua conduta, a trabalhadora-arguida terá violado tais deveres, desobedecendo às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, verificando-se tal conduta através do desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta, lesando os interesses patrimoniais da empresa.

**2.18.** A violação dos deveres supra indicados, no entender da entidade empregadora, traduzem-se nos seguintes comportamentos:

- Desorganização de documentação, inexistência de pastas e relatórios, falta de colaboração na passagem de informação à trabalhadora que foi substituir a arguida de forma a ser dada a continuidade ao trabalho pendente;
- Pagamento elevado de IRC motivado pelo facto de a arguida não ter enviado toda a documentação contabilística mensal para o gabinete de contabilidade e falta de conciliação bancária;
- Omissão de envio de faturas da farmácia aos utentes e falta de envio à farmácia dos pagamentos efetuados pelos utentes;
- Pedidos de *layoff* submetidos pela arguida, sem que tenha informado a contabilidade, o que levou ao processamento salarial errado por parte da contabilidade;
- O acordo com os Bombeiros não foi liquidado pela empresa durante um período significativo;
- Violação do dever de recolha, organização, tratamento, gestão da documentação, para, posteriormente remeter para a contabilidade.

**2.19.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e devendo as entidades empregadoras

comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.20.** Considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, aos fundamentos apresentados pela trabalhadora, por toda a prova carreada para o presente processo pela arguente, onde se incluem a prova documental, as declarações prestadas pelas testemunhas arroladas pela arguente, afigura-se-nos, que em face da factualidade descrita importa clarificar que, em rigor, 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, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou os comportamentos que lhe são imputados e que aqueles comportamentos, por culposos, e pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.21.** Voltando ao caso em apreço, e começando pelo depoimento da trabalhadora substituta da arguida, ..., cumpre desde logo referir que os meios técnicos tais como computador e demais meios para o desempenho das funções, deveriam ter sido providenciados pela entidade empregadora, não podendo essa circunstância ser imputada à arguida. Aquando do início das funções da trabalhadora substituta – ... (01.07.2020), a arguida já se encontrava no gozo de baixa de gravidez de risco clínico e licença parental inicial, que ocorreu a partir de 20.05.2020. Ora, todas as imputações que foram feitas por aquela a esta, parecem desprovidas de qualquer sentido na medida em que tal ónus recaía sobre o empregador. Igualmente se afere do teor da documentação junta, a forma pouco cordial como à trabalhadora arguida era solicitada cooperação, mesmo quando esta se encontrava de licença de baixa de gravidez de risco clínico e licença parental inicial, afigura-se inclusive, que eram pedidos esclarecimentos sucessivos como se a arguida se encontrasse em exercício de funções. Por outro lado, é importante referir que a passagem de trabalho uma vez que não foi feita de forma presencial poderá ter sido mais trabalhosa, contudo, da análise da documentação junta, afere-se que os esclarecimentos solicitados sempre foram prestados, de forma célere,

rápida com envolvimento e conhecimento de causa, mesmo com a trabalhadora arguida se encontrava no gozo das licenças acima identificadas. Mais, da análise dos documentos juntos, afigura-se igualmente que as solicitações efetuadas eram feitas como se a arguida se encontrasse a desempenhar funções a esta prontamente atendida aos pedidos formulados.

**2.22.** Quanto aos depoimentos das demais testemunhas, cumpre referir que: do depoimento da testemunha ... releva o facto de o mesmo ter referido que em maio de 2020 a arguida entrou de baixa de gravidez de risco, e sempre que a esta foi solicitada a sua colaboração, a arguida prontamente colaborava. Referiu ainda que *quem transportou algumas pastas até à ... para entregar à Dra. ... foi a testemunha* e que *os materiais da ... ficaram na posse da trabalhadora até ao final de junho*. Referiu ainda que a partir de *20 de março de 2020* a arguida se encontrava em regime de teletrabalho e que *não sabe por quem eram compilados os documentos da contabilidade*, contudo *os documentos eram entregues à testemunha pela Dra. ..., que os entregava à arguida*. Ora, dois pontos principais e relevantes do testemunho de ..., são: sempre que eram solicitados esclarecimentos à arguida, estes eram prontamente fornecidos, facto que, tal como referido no ponto supra, se verifica pela leitura dos documentos juntos. Outro ponto relevante do testemunho é que a partir do momento em que a trabalhadora ficou em regime de teletrabalho, os documentos eram entregues à testemunha pela *Dra. ..., que posteriormente os entregava à arguida*, motivo pelo qual, a trabalhadora não poderá ser responsável pelos documentos que lhe eram enviados ou pelos documentos que não lhe chegaram a ser entregues/enviados.

Do depoimento da testemunha ..., releva o facto de que era filho de uma utente da ... e ter conhecimento de ter havido uma alteração de procedimentos, contudo, não lhe foi explicada tal alteração, mas que ainda assim, nunca lhe foram cobrados indevidamente quaisquer medicamentos ou enviada uma conta corrente com saldo negativo.

Quanto à testemunha ..., refere que *não era frequente ver a arguida no lar aos fins de semana*, motivo conhecido porquanto, eventualmente estaria a gozar os dias de descanso obrigatório e suplementar, contudo, a testemunha ... referiu no seu depoimento que a arguida diversas vezes ao fim de semana se deslocava à ..., quanto ao demais não se afigura relevante porquanto não é do seu conhecimento direto.

**2.23.** Ora, relativamente ao depoimento das testemunhas, nomeadamente de ... e ... importa referir que se afigura que os mesmos não são concludentes no que respeita às acusações aplicadas à trabalhadora.

**2.24.** Mais, refira-se que não se vislumbra o motivo pelo qual não foi inquirida a Dra. ..., que eventualmente, poderia, de alguma forma, clarificar e esclarecer todos os factos constantes da acusação e que se mostrariam essenciais para a descoberta da verdade, uma vez que era a superior hierárquica da trabalhadora arguida. Aliás, diga-se ainda, que, não consta do processo quaisquer manuais de procedimentos, ou qualquer documento donde conste quais as ordens e diretrizes dadas pelos superiores hierárquicos, bem como não consta do processo qualquer documento donde se afira que as ordens e instruções da empregadora não eram cumpridas.

**2.25.** Apreciando a violação dos deveres da trabalhadora arguida, cumpre referir que, quanto à desorganização de documentação, inexistência de pastas e relatórios, falta de colaboração na passagem de informação à trabalhadora que foi substituir a arguida de forma a ser dada a continuidade ao trabalho pendente, tal como acima referido, afigura-se que a trabalhadora arguida terá deixado toda a informação disponível de forma a facilitar o trabalho da pessoa que a foi substituir, bem como ainda no decorrer das licenças sempre se mostrou disponível para contribuir para o esclarecimento de dúvidas. Refira-se ainda que, tal acusação é feita de forma abstrata, não circunstanciada em tempo e lugar, não constando prova suficiente, seja documental, seja testemunhal, que permita concluir com um grau de certeza absoluta que tais procedimentos e atitudes forma adotados pela trabalhadora arguida.

**2.26.** Quanto ao pagamento elevado de IRC justificado pelo facto de a arguida não ter enviado toda a documentação contabilística mensal para o gabinete de contabilidade, falta de conciliação bancária, afigura-se relevante o facto de a entidade empregadora ter mudado de escritório de contabilidade, facto que ocorreu no primeiro trimestre de 2019 conforme se verifica dos documentos juntos ao processo. Por outro lado, é referido pela trabalhadora arguida que entre junho de 2019 e fevereiro de 2020, todos os documentos contabilísticos foram por esta colocados em pastas dos respetivos meses

e entregues diretamente na empresa de contabilidade. Verifica-se ainda, que em junho de 2020, no decorrer da licença parental foi remetido email à trabalhadora, tendo esta, remetido todos os documentos solicitados bem como aqueles a que tinha acesso. Por outro lado, não é de menos importante, que entre março e até 20 maio de 2020, a trabalhadora arguida encontrava-se em regime de teletrabalho e tal como referido pela testemunha ... os documentos contabilísticos eram reunidos pela Dra. ... na empresa e posteriormente entregues à trabalhadora arguida para tratamento e posterior remessa à contabilidade. Ora, mais uma vez, a entidade empregadora fez uma acusação genérica, sem conseguir circunstanciar em modo, tempo e lugar, como lhe cumpria fazer.

A entidade empregadora poderia ter junto prova testemunhal do escritório de contabilidade a corroborar a sua versão e assim, demonstrar que o inicial pagamento de IRC, teria sido única e exclusivamente da responsabilidade da trabalhadora arguida, facto que novamente a entidade empregadora não demonstrou, nem é possível, mais uma vez, fazer o necessário nexos causal.

**2.27.** Quanto à omissão de envio de faturas da farmácia aos utentes e falta de envio à farmácia dos pagamentos efetuados pelos utentes, a entidade empregadora mais uma vez, não efetuou uma descrição de modo, tempo e lugar relativamente às circunstâncias em que ocorreram tais alterações.

**2.28.** Quanto ao pagamento do Layoff, cumpre referir apenas que a trabalhadora arguida é funcionária da Casa de ... e não da ..., não estando, por isso, obrigada a qualquer dever, não se afigurando, desta forma, a sua violação.

**2.29.** Quanto ao dever de recolha, organização, tratamento, gestão da documentação, para, posteriormente remeter para a contabilidade, afere-se que a arguida remetia para ambos os escritórios de contabilidade todos os documentos físicos que juntava, referindo ainda que, relação às faturas de 2020, existe um grande valor em falta de faturas entre maio e setembro, contudo, a trabalhadora arguida encontra-se de licença de gravidez de risco clínico e licença parental inicial pelo que, não se afere que tal seja da sua responsabilidade. Novamente neste ponto, se afigura que a entidade

empregadora poderia ter junto prova testemunhal para demonstração do alegado. E quanto às dívidas a cobrar aos utentes, afere-se, por um lado, do depoimento de uma testemunha que a arguida enviava tais documentos para pagamento, e, por outro, da documentação junta, emails para a colega que substitui a trabalhadora arguida, a dar conhecimento das pendências, que não são da sua responsabilidade, e que maioritariamente, por determinação da Dr. ..., foram remetidas a advogados para recuperação judicial do crédito. Mais uma vez, não é possível, determinar o nexo causal entre a conduta da trabalhadora arguida e a violação dos deveres de que vem acusada. Tendo em conta a documentação junta, mais uma vez se afigura que a superior hierárquica teria conhecimento do ocorrido, porquanto a mesma tinha sempre conhecimento do teor dos e-mails remetidos a utentes, e entidades com as quais a entidade empregadora trabalhava, não se aferindo da documentação junta qualquer posição quanto a tal assunto, nem tão-pouco, que a mesma teria dado instruções ou ordens em relação ao assunto em apreço.

**2.30.** Quanto às demais acusações cumpre referir que se afigura que a trabalhadora não pode ser responsabilizada pela falta de pagamento dos utentes pelos serviços prestados, seja à Farmácia, seja aos Bombeiros. Novamente, afigura-se que a *Dra.* ... tinha conhecimento de tudo o que se passava dentro da entidade empregadora, (da qual era proprietária e superior hierárquica). Analisados todos os documentos remetidos com o procedimento disciplinar, verifica-se que lhe era sempre dado conhecimento de toda a correspondência remetida, fosse para utentes, farmácia, bombeiros ou outros.

**2.31.** De facto, não se nos afigura tão claro este nexo-causal, porquanto, em primeiro lugar, dos variados documentos que foram juntos ao processo, não fica demonstrado o desleixo, a negligência e a falta de rigor da trabalhadora arguida e, por outro lado, da prova testemunhal também não resulta que a trabalhadora arguida tenha violado qualquer um dos deveres de que vem acusada e que a entidade empregadora tentou demonstrar ao longo de todo o processo. Efetivamente, tais factos, como já referido no presente parecer, poderiam ter sido todos esclarecidos com o depoimento da *Dra.* ..., o que não aconteceu.

**2.32.** Por último, importa também referir que não foram indicados quaisquer antecedentes disciplinares da arguida e que de acordo com a prova produzida, no qual se teve em conta, as declarações das testemunhas, não se afigura que a arguida não seja uma profissional dedicada, diligente e cumpridora.

**2.33.** Relembre-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/a trabalhador/a e os seus/as companheiros/as e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (n.º 3 do artigo 351º do Código do Trabalho).

**2.34.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (lactante), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

**2.35.** Não se pode concluir, conforme fez a entidade empregadora, que os factos alegados na nota de culpa se consideram provados, uma vez que não foi junta prova suficiente, para a demonstração inequívoca do alegado na nota de culpa, revelando um comportamento da trabalhadora arguida que inviabiliza a manutenção da relação laboral.

**2.36.** Cabe à entidade empregadora provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, pelo que, deveria apresentar prova que de forma inequívoca demonstrasse tais alegações.

**2.37.** Com efeito, os factos apurados não permitem dirigir à trabalhadora arguida um juízo de censura que legitime a aplicação de uma sanção disciplinar tão grave como a

que foi preconizada pela entidade empregadora, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.38.** A situação descrita não pode nem deve implicar automaticamente justa causa de despedimento da trabalhadora, por violação das alíneas a), d) e e) do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, tanto mais que existe presunção de inexistência de justa causa quando se trate de despedimento de trabalhadora lactante, sendo necessário que se verifiquem os requisitos da justa causa, ou seja, é necessário demonstrar o comportamento culposo da trabalhadora, ponderando a intensidade da culpa (negligente ou dolosa) e aferindo o grau da sua gravidade e consequências decorrentes dos deveres laborais infringidos, de acordo com critérios de adequabilidade e proporcionalidade. Apenas os comportamentos doloso e de gravidade elevada, violador de deveres decorrentes da sua relação laboral e que afetem os interesses da entidade empregadora ou da sua produtividade, inviabilizam a manutenção da relação de trabalho.

**2.39.** Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de alguma censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

**2.40.** Face ao que antecede, e nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e devendo *a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator*, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última “*ratio*” e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, não configurando os factos apurados um comportamento integrador de justa causa de despedimento.

**2.42.** Neste sentido, parece-nos que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.42.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (lactante), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

**2.43.** Face a todo o exposto a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, considerando que 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), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, **a CITE opõe-se** ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE MAIO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**