

PARECER N.º 472/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/2539/2021

I – OBJETO

1.1. Em 31.08.2021, a CITE recebeu do representante legal da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., que exerce funções de ... numa empresa ... 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, nos seguintes termos:

«Assunto: Pedido de Parecer Prévio nos termos do disposto no art.º 63º nº 1 e nº3 al. a) do Código do Trabalho

..., entidade empregadora nos autos à margem identificados, tendo promovido processo disciplinar com vista ao despedimento da trabalhadora, ..., tendo concluído as diligências probatórias previstas no art.º 356º nº 1 do Código do Trabalho, sendo sua intenção decidir pelo despedimento da trabalhadora lactante, vem pelo presente solicitar o parecer prévio de V. Exas.

Para o efeito, junta os seguintes elementos:

- 1) Comprovativo da situação da trabalhadora;
- 2) Processo disciplinar promovido;
- 3) Projeto de decisão final condicionado ao parecer prévio de V. Exas.

Junta: 3 documentos».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datado de 25.06.2021, rececionada em 29.06.2021 com o seguinte teor:

«... em processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora, ..., com a categoria profissional de assistente administrativa, adiante designada por trabalhadora arguida, vem deduzir a presente Nota de Culpa, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

• DOS FACTOS

1. A entidade empregadora é uma sociedade que se dedica à ...;

2. No âmbito da mesma atividade, a entidade empregadora admitiu a trabalhadora arguida. em 01.02.2010.
3. Para exercer as funções de gestão ..., nomeadamente, tesouraria, encerramento anual de contas e elaboração dos respetivos mapas, orçamentos previsionais, articulação de reuniões de condóminos e expediente gera dos ...
4. A trabalhadora arguida assegurava, igualmente, a coordenação dos restantes trabalhadores afetos à gestão de condomínios.
5. Desde setembro de 2019, encontra-se em funções similares, sob a coordenação da trabalhadora arguida, a colega ...
6. Sendo que esta trabalhadora não efetua o encerramento de cantas.
7. Anteriormente, a arguente teve, igualmente, a colaboração na área da gestão de condomínios, de outros dois trabalhadores.
8. ..., entre 08.06.2015 e 25.12.2015.
9. E ..., entre 11.01.2016 e 30.06.2019.
10. Também nenhum dos referidos trabalhadores efetuava o encerramento anual de contas.

Ora

11. O procedimento existente, implementado e devidamente conhecido pelos intervenientes consiste em:

- Quando entra um novo condomínio, é criada a base de dados. que consiste no bilhete de identidade do prédio;
- Depois são agregados os proprietários de cada fração;
- É então criada a conta corrente;
- A partir desse momento, entra-se na gestão corrente, que passa pela cobrança de quotas e pagamento de despesas;

12. As despesas correntes são a água, luz, jardim, elevador, limpeza e manutenção, seguro e serviços de Administração;

13. Todos os movimentos de crédito ou débito são registados em impresso próprio com os respetivos talões ou recibos associados;

14. As quotas são definidas em Assembleia geral de condóminos e as despesas previstas são aprovadas juntamente com o orçamento;

15. Orçamento este que depois é executado e gerido pela arguente;

16. Em concreto, pela trabalhadora arguida e pela colega ...

Sucedo que,

17. A trabalhadora arguida ausentou-se em outubro de 2020, em virtude de licença de Maternidade,

18. Pelo que o encerramento das contas dos prédios referente ao ano de 2020 foi assegurado pela arguente, ...

19. A arguente fê-lo em fevereiro de 2021.
 20. Detetando, durante o processamento de contas dos prédios, erros nas contas correntes dos edifícios.
 21. Tais erros apresentavam-se como erros de cálculo e falta de documentos de suporte.
 22. Nomeadamente, a falta de documentos de recebimento de quotas dos condóminos.
- Face ao exposto,
23. E preocupada com a dimensão do erro e do prejuízo que poderia daqui advir para os condóminos,
 24. A arguente decidiu proceder a uma auditoria exaustiva das contas correntes dos prédios.
 25. Analisando, em concreto, todos os movimentos de créditos e débitos na referida conta corrente.
 26. Esta auditoria foi efetuada pela própria arguente, ..., com o auxílio da trabalhadora responsável pela faturação do grupo ...,
- Ora,
27. Tendo em conta a quantidade de prédios cuja gestão é assegurada pela arguente.
 28. E a quantidade de documentos inerentes aos mesmos.
 29. Em finais de março tinham sido aferidas as situações inerentes a cerca de 25% dos prédios abrangidos.
 30. Detetando-se que os erros eram recorrentes.
 31. Os valores pagos pelos condóminos não correspondiam aos valores depositados.
 32. Sendo que faltavam documentos de suporte aos pagamentos dos condóminos, em concreto, os duplicados dos recibos que deveriam estar nos respetivos dossiers.
 33. Em sequência, a trabalhadora arguida foi contactada e questionada sobre os ditos erros, mencionando, na presença de ... e das suas filhas e sócias, que havia adulterado os documentos de controlo das contas correntes por ter detetado falta de dinheiro.
 34. Referindo igualmente que já havia anteriormente notado tais falhas.
 35. Acrescentando que acertava os valores nas contas correntes para que batessem certo com os valores na conta bancária do prédio.
- Pois bem,
36. A arguente desconhecia totalmente tal situação!
 37. Que nunca lhe havia sido reportada!
 38. Alarmada com a situação, continuou a auditoria as contas correntes, constatando que a situação se expandia para os restantes prédios.
 39. A 06.04.2021, no âmbito do inquérito prévio em curso, a trabalhadora arguida foi ouvida.
 40. Assumindo que, 'tendo reparado na falha de valores ainda na altura em que trabalhava com o colega ...'

41. Desvalorizou a situação, acreditando tratar-se de lapsos de depósitos e cálculos.
 42. Assume ter feito alterações na conta de final de ano para acertar e regularizar a mesma de alguns prédios.
 43. O que levou a arguente a tomar a decisão de suspender preventivamente a trabalhadora arguida a 12.04.2021.
 44. Tendo em conta que o inquérito se encontrava ainda em curso, faltando a aferição de uma série de processos, e existindo sério indício da participação da mesma no ocorrido, entendendo que a sua presença poderia impossibilitar o normal desenvolvimento do mesmo.
 45. A esta data foram verificados cerca de 50% dos prédios abrangidos.
 46. Concluindo-se pela falta de 46 mil, 625 euros e três cêntimos na conta corrente dos prédios.
 47. A referida diferença foi apurada com base na consulta dos movimentos registados nas contas correntes de cada um dos prédios
 48. Cruzando-se com os talões de depósito, pagamentos de despesas e outros documentos de suporte existentes, tudo conforme documento 1 que se anexa e se considera parte integrante da presente nota de culpa.
 49. No referido documento consta o resumo dos erros identificados por prédio, ano, rubrica em concreto e respetivo valor.
 50. Correspondendo à auditoria efetuada, individualmente, no dossier de cada prédio com base na documentação existente.
 51. Incluindo a faturação emitida pela arguente de despesas de Administração e despesas correntes.
- Efetivamente,
52. Da análise às contas correntes dos prédios, foi possível confirmar os erros inicialmente detetados.
- Ou seja,
53. Faltam duplicados dos recibos entregues pelos pagamentos das quotas aos condóminos.
 54. Faltam valores entregues pelos condóminos para pagamento das quotas.
 55. Existindo divergência entre os valores entregues pelos condóminos e os valores efetivamente depositados na conta bancária dos prédios.
 56. Existe ainda registo de despesas correntes que, na realidade, não ocorreram.
 57. Veja-se, a título de exemplo, a situação de dia 20.10.2020, último dia de trabalho antes da ausência da trabalhadora arguida, em que a própria:
 - Regista o recebimento de 280,80 euros;
 - Deposita apenas 230 euros;
 - Regista despesas correntes no valor de 77,80 euros.

58. Despesas estas que nunca existiram!
 59. Tendo sido criadas pela própria trabalhadora arguida para justificar a diferença entre o valor recebido pela quota e o valor efetivamente depositado.
 60. Verifica-se, igualmente, a inserção - no final de cada ano - de valores por depositar que não transitavam para a conta corrente do ano seguinte.
 61. Bem como a inserção de pagamentos de serviços da arguente que não existiram na realidade.
 62. Ora, as referidas situações não se podem tratar de meros lapsos.
 63. São demasiado evidentes.
 64. Para mais, existe um procedimento interno que implica registar os recebimentos, assim como os depósitos, sendo depois efetuada uma dupla validação na conta corrente.
 65. Pelo que tais alterações aos documentos, com a criação de documentos de despesas que não existam e a omissão de valores de um ano para o outro,
 66. Visam, única e exclusivamente, acertar o valor da conta corrente com o valor existentes na conta bancária do prédio.
 67. Para justificar valores que foram pagos pelos condóminos e nunca foram depositados na conta do prédio.
 68. Responsabilidade que tem de ser atribuída à ora arguida.
 69. Porquanto a responsabilidade desta tarefa era sua.
 70. Criando, igualmente, a convicção na arguente de que a trabalhadora arguida se apropriou dos valores em falta.
 71. Motivo que a levou a alterar a documentação em conformidade.
- De facto,
72. A trabalhadora arguida confirma que adulterou os registos de forma a que os valores das contas correspondessem ao da conta bancária.
 73. Efetivamente, a mesma assume ter reparado nas falhas dos valores.
 74. Chegando mesmo a comentar com colegas.
 75. Desvalorizando a situação.
 76. Assumindo igualmente tratar-se de lapsos de depósito e/ou de cálculo.
 77. Identificando, inclusivamente, uma situação em concreto, sem a concretizar no tempo, em que desapareceu o valor que se encontrava em cofre referente a um condómino que havia pago a quota no final do dia.
 78. O valor e o recibo ficaram no cofre para serem depositados e no dia seguinte o valor estava em falta.
- Consequentemente.
79. Não só esta situação não lhe era alheia,
 80. Como a mesma contribuiu, conscientemente, para a mesma.
 81. Algo que se torna especialmente grave, na medida em que a trabalhadora arguida

era a única responsável pelo encerramento das contas dos prédios.

82. Situação que se prolongou no tempo.

83. Sendo considerada, por isso, uma conduta reiterada por parte da mesma.

84. Algo que se torna especialmente grave, na medida em que a trabalhadora arguida era a única responsável pelo encerramento das contas dos prédios.

85. Cabendo à mesma a validação dos movimentos da conta corrente, a existência de documentação e suporte, assim como a validação do valor final em conta bancária.

86. No fundo, a validação da execução orçamental de cada prédio.

87. Algo que reiteradamente incumpriu.

88. Em prejuízo direto dos clientes.

89. E, conseqüentemente, em prejuízo da arguente, que – relativamente a 2020 – suportou um prejuízo direto de cerca de 5 mil euros.

90. Valor que a arguente depositou nas contas bancárias dos prédios em que os erros foram aferidos para que os seus clientes não saíssem prejudicados.

91. Porém, existem, também, os erros e os valores dos anos transatos, cujo prejuízo total ainda está a ser aferido.

92. Ascendendo já a um total de 48 mil, 625 euros e três cêntimos, conforme supra melhor explicado.

Assim,

93. O valor efetivamente existente na conta bancária de cada prédio não corresponde ao que deveria existir na realidade.

94. Gerando diferenças que, somadas, representam dezenas de milhares de euros de prejuízo para a arguente.

95. Uma vez que a mesma assumiu a reposição dos valores em falta nas contas dos condóminos.

Mais,

96. Os referidos prédios, e, conseqüentemente, os seus condóminos, são os clientes da ora arguente

97. Que a contrataram para que assegurasse a cabal gestão do Condomínio,

98. Sendo que esta situação não foi anteriormente detetada, porquanto o ficheiro da conta corrente, no final do ano, correspondia ao valor em conta bancária do prédio.

99. Pelo que, apenas aquando da ausência da trabalhadora arguida, quando a arguente passou a assumir o procedimento de encerramento de contas, foi possível detetar esta situação

100. Estagnando o problema.

Mais,

101. Apesar da trabalhadora arguida ser responsável pela gestão de todos os condomínios,

102. Nomeadamente, os elencados no doc. 1 e já junto para o qual desde já se remete
103. E de se ter apercebido de tais situações,
104. Nada fez para regularizar a situação,
105. Nunca transmitindo sequer à arguente, sua chefia, que existia desaparecimento de valores
106. O que inviabilizou que a própria arguente pudesse evitar tal prejuízo.
107. Ora
108. Toda esta situação foi testemunhada pelos colegas que se encontravam presentes, nomeadamente, pelas trabalhadoras ..., ... e ...
109. Causando sério desconforto na equipa, quer pelo melindre da situação que envolve o nome de todos e a desconfiança sobre o seu trabalho.
110. Quer pelo montante eventualmente apurado.
111. O que motivou, também, a suspensão preventiva da trabalhadora, por a suspeita recair sobre a mesma.
- Acresce que
112. A trabalhadora arguida admitiu ter efetuado alterações na conta final de ano, por forma a acertar e regularizar a mesma em alguns prédios.
113. O que é especialmente grave, tendo em conta o resultado da auditoria.
114. Não se mostrando arrependida do procedimento encetado.
115. Mas apenas de não o ter declarado anteriormente à responsável pelo serviço,
- Ora.
116. Os factos descritos não podem, de forma alguma, ser admitidos por parte de entidade empregadora.
117. Maculando totalmente a confiança existente entre a arguente e a trabalhadora arguida.
118. E, conseqüentemente. pondo imediatamente em causa a manutenção da relação laboral:
- DO DIREITO
119. Assim. face aos factos supra descritos, facilmente se conclui que a arguida violou deveres atinentes à execução do seu contrato de trabalho
120. Um dos deveres dos trabalhadores passa por realizar o trabalho com diligência;
121. O que, no caso em concreto, não se verificou;
122. Pelo contrário, a trabalhadora arguida, ao arrepiar de tal dever, adulterou registos e prejudicou os condomínios.
123. Que, a esta data, perfaz já a quantia de 46 mil, 625 euros e três cêntimos.
124. Estando ainda em curso a aferição dos restantes prédios.
125. Colocando em causa o próprio bom nome da arguente,
126. E do todos os seus funcionários

Pois bem.

127. Todo o comportamento descrito é gravoso e compromete confiança inerente à relação de trabalho.

128. Assim, os factos descritos representam, por parte da trabalhadora arguida, uma grave violação do dever legal e contratualmente imposto aos trabalhadores, preceituado no artigo 128.º n.º 1. alínea c) do Código do Trabalho, segundo o qual os trabalhadores devem realizar o trabalho com zelo e diligência;

129. Para mais, vão contra os procedimentos existentes na arguente, dos quais a trabalhadora arguida tem conhecimento.

130. Pelo que se subsume igualmente uma grave violação do art.º 128º n.º 1 alínea e) do Código do Trabalho, na medida em que a trabalhadora arguida não cumpriu as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina no trabalho.

131. Nesses termos, a conduta da trabalhadora arguida é, assim, totalmente censurada pela entidade empregadora

132. Dado que a adulteração de documentos nunca será admitida pela empresa.

133. Sendo totalmente repudiada toda e qualquer conduta que se traduza neste tipo de ação.

134. Não se podendo tolerar tais comportamentos

Acresce que,

135 A trabalhadora arguida fê-lo de forma reiterada, desvalorizando a situação

136. inibindo-se de a partilhar com a chefia;

137. Nem para tanto se responsabilizando pelo prejuízo causado aos condomínios e que sabe ser da sua responsabilidade

138. Tal comportamento demonstrou-se também como um mau exemplo para as restantes colegas

139. Podendo provocara quebra de clientela à arguente, maculando a sua imagem no mercado.

140. Incumprindo assim, igualmente, o dever de contribuir para a melhoria da produtividade da entidade empregadora. previsto no artigo 128º nº 1 alínea h) do Código do Trabalho.

Consequentemente

141. A trabalhadora arguida incumpriu com os deveres contratuais a que está adstrita.

142. Violando os procedimentos instituídos na entidade empregadora relativamente à execução do trabalho.

143. Nomeadamente, adulterando os documentos de suporte ao controlo e conta corrente

144. O que deu origem a um prejuízo que ascende a mais de 45 mil euros

145. Criando instabilidade na equipa e desconforto nos restantes colegas

146. Ora, toda esta situação impediu o normal funcionamento da arguente, condicionando a produtividade da mesma, tudo com o inerente prejuízo que lhe está adjacente

147. Uma vez que se viu obrigada, durante largo período, a auditar individualmente, cada um dos prédios, cruzando toda a documentação de suporte.

148. Por forma a permitir aferir quais as diferenças de facto

149. E determinar a origem das mesmas

Desta forma.

150. O comportamento da trabalhadora arguida é assim passível de configurar justa causa de despedimento:

151. De acordo com o artigo 351, n.º2, alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho:

152. Concretamente:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores:

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

- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa

153. Nesses termos, 'A noção de Justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos (a) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador violador de deveres de conduta ou de valores inerentes a disciplina laboral grave em si mesmo e nas suas consequências (b) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral'

154. Existe tal impossibilidade quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador suscetível de criar, no espírito do primeiro, a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.

155. Conclui-se, assim, que este tipo de comportamento não é admissível e a entidade empregadora não lhe pode ficar assim indiferente do ponto de vista disciplinar.

156. Conforme supra detalhadamente explicado.

157. Tendo, portanto, de zelar pelos interesses dos seus clientes que lhe entregam a gestão dos condomínios e das respetivas contas para uma cabal e responsável gestão.

158. Sendo que um erro desta natureza causa, não só o prejuízo direto é apurado, como o risco de perda da inteira carteira de clientes.

159. Por se tratar de uma prestação de serviços com base na confiança.

160. Sendo que, passando a palavra sobre a existência deste tipo de erros na gestão corrente e monetária dos prédios, rapidamente a arguente verá o seu negócio totalmente posto em causa.

161. Colocando, inclusivamente, em risco a manutenção dos restantes postos de

trabalho.

162. Não podendo a entidade empregadora admitir a situação, sendo uma conduta intolerável

163. Existindo, inclusivamente, séria dúvida quanto à repetição da conduta.

164. O que coloca, inevitavelmente, em causa a possibilidade da manutenção da relação de trabalho entre as partes».

1.3. Na resposta à Nota de Culpa, recebida na sua entidade empregadora no dia 14.07.2021, a trabalhadora arguida – através da sua representante legal - refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, conforme a seguir se transcreve:

«QUESTÃO PRÉVIA:

1.

Recebida a nota de culpa, e desconhecendo a Arguida a sustentação dos factos a ela imputados, a mesma tornou a liberdade de consultar, fisicamente, o processo disciplinar instaurado, de forma a apurar as circunstâncias que levaram ao mesmo.

2.

Consultado o procedimento disciplinar, e, nomeadamente, no que concerne à documentação que supostamente comprova os factos que a Entidade Patronal imputa à Arguida, foi visível a esta última que, não só os mesmos não tem qualquer relação com o alegado, como não se encontram junto ao procedimento disciplinar.

3.

De facto, a documentação que supostamente suporta a prática da Arguida, não se encontra junto ao processo disciplinar, nem sequer se encontra numerada e/ou rubricada pelo instrutor do processo.

4.

Ademais, teve ainda a Trabalhadora Arguida conhecimento que, desde o início da instauração do processo, e até à presente data, o volume de documentação de suporte ao processo foi aumentando, sendo junto ao processo sempre que apurado qualquer valor,

5.

Pelo que, poderá a qualquer momento a documentação junta ao processo disciplinar ser alterada, sem que qualquer conhecimento seja dado a trabalhadora Arguida.

6.

Parece-nos que tal circunstância não pode suceder.

7.

De facto, tendo sido instaurado o procedimento disciplinar, no mesmo deverá constar

não só as diligências realizadas, como a documentação que sustenta a nota de culpa e os factos nesta descritos, devendo a mesma ser explícita, concisa, de modo a não criar na Arguida uma incerteza quanto à possibilidade de ser junto, sem mais, documentação que a mesma desconhece ou que não teve acesso aquando da notificação da nota de culpa ou consulta do processo.

8.

Ora, a numeração e rubrica do processo disciplinar serve para isso mesmo, para tornar tal procedimento mais claro e verídico, como para criar no Arguido a confiança de que o mesmo não pode, posteriormente, ser alterado e/ou junto qualquer documentação desconhecida pelo mesmo.

9.

O que não acontece no caso.

10.

De facto, consultada a documentação que sustenta o processo disciplinar e a nota de culpa remetida a Arguida, os mesmos não apresentam qualquer numeração, estando unicamente arquivados num dossier que a Arguida nem tem conhecimento se é alterado com regularidade.

11.

Mais ficou a Arguida a saber que existe outra pasta com documentação não junta ao processo, mas que pretende a Entidade Patronal vir a juntar.

12.

Tudo isto implica na Arguida uma incerteza quanto ao desenvolvimento do processo disciplinar, quanto a documentação que sustentou e está na base do mesmo, gerando na mesma a dúvida se o mesmo não poderá ser adulterado.

13.

Ora, salvo o devido respeito, o processo disciplinar que não tenha numeradas e rubricadas as folhas, carece de irregularidade, a qual influência os direitos da Arguida.

14.

Irregularidade essa deverá ser suprida, devendo a Arguida ser notificada cada alteração ao procedimento disciplinar.

No demais,

15.

A Trabalhadora aceita, por corresponder à verdade, o facto alegado nos pontos 1 a 19 da Nota de Culpa.

16.

E impugna, por não corresponderem, na íntegra, à verdade, todos os restantes factos vertidos na Nota de Culpa a que agora se responde.

A- POR EXCEPÇÃO:

I. DA INVALIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

17.

Impugna ainda o Documento 1 ora junto com a Nota de Culpa (NC), bem como os pontos 31 a 35, 45 a 61 da referida Nota, na medida em que não contêm uma descrição circunstanciada dos factos temporalmente, como é legalmente exigido neste tipo de documento.

18.

A jurisprudência e doutrina entendem que, na Nota de Culpa, os factos devem ser descritos com a narração, tão concreta quanto possível, do circunstancialismo de tempo, lugar e modo em que ocorreram, de forma a que a Trabalhadora tenha o perfeito conhecimento dos factos que lhe são atribuídos para poder organizar adequadamente a sua defesa.

19.

Carece de circunstancialismo temporal, pois - em toda a NC, nem sequer identificam as datas em que os supostos factos tiveram lugar.

20.

Mais, no Doc. 1, ora junto, a Entidade Patronal limita-se unicamente a indicar o ano das infrações, não indicando dia e mês, não tendo a Arguida possibilidade de ter conhecimento dos factos que lhe são atribuídos, de modo a poder organizar a sua defesa, nem sequer comprovar que, por exemplo, esteve de férias.

21.

Pelo que desconhece a Arguida, por completo, quais as datas concretas em que supostamente foram praticados os factos que a Entidade Patronal lhe pretende imputar, não consigo assim fazer jus a uma defesa digna.

22.

Não obstante, a imposição do circunstancialismo temporal não é, todavia, absoluta, podendo não ter necessariamente de ocorrer, se a restante factualidade constante da NC permitir ao trabalhador, de forma segura, conhecer e situar no tempo o concreto, e não genérico, comportamento que lhe é imputado, e, assim, defender-se adequadamente como, por exemplo, demonstrando que a prática dos factos, na data da sua ocorrência, não seria possível ou invocando a caducidade

23.

Apesar disso, um mínimo de concretização espaço-temporal dos factos tem sempre de ser feito na nota de culpa, pois como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, ' a lei exige a descrição circunstanciada dos factos que um enunciado obscuro e lacunoso jamais poderá preencher'.

24.

Em toda a NC, a Empregadora limita-se a imputar os factos à Trabalhadora Arguida,

- não concretizando e/ou especificando os mesmos;
- não concretizando como apuraram os valores supostamente em falta;
- não justificando documentalmente os factos, as datas e a responsabilidade da Arguida;
- não concretizando como chegaram à conclusão de que seria a Arguida a responsável pela imputação à mesma dos factos.

25.

Em toda a NC, a Entidade Patronal limita-se a imputar a responsabilidade à Arguida pela falta de verbas, com base num mero quadro de Excel, no qual apenas indica o ano civil em que supostamente os factos ocorreram (sem qualquer dia e mês concreto), não apresentando qualquer documentação que comprove a data das ocorrências dos factos, os factos em causa, nem a sua ligação à Trabalhadora Arguida, limitando-se unicamente a apresentar factos vagos, os quais não permitem qualquer relação por parte da Arguida.

26.

E, por isso, quando a descrição dos factos é incompleta, nela se omitindo o relato de qualquer dos elementos do mencionado circunstancialismo, então não se possibilita à arguida ter uma noção adequada dos factos inculcados, violando-se o princípio da defesa, o que consubstancia o vício de falta de audiência.

27.

A NC apresentada pela Entidade Patronal é vaga ou lacunosa, impedido a trabalhadora Arguida de conhecer suficientemente os factos ou o tempo em que ocorreram, o que não permite defender-se convenientemente, bem como demonstrar que não praticou qualquer infração, nem que tais factos não devem ser imputados a qualquer comportamento da mesma.

28.

Refere o artigo 353.º/1 do Código de Trabalho que:

[...]

29.

E, no artigo 382.º/2-c) do mesmo diploma prescreve-se:

[...]

30.

Ora, do vertido na NC pode concordar-se que a mera indicação das funções da Arguida, dos procedimentos a adotar, dos Condóminos em causa, dos anos em que houve irregularidades sem se indicar concretamente quais, pode não ser essencial para a defesa, já que todos factos alegados poderiam reconduzir-se a qualquer um dos funcionários da Entidade Patronal, visto não ser a Arguida a única funcionária da mesma com tais funções.

Não pode, em face de tal falta, concluir-se que o autor conhecimento de todos os elementos de facto necessário à preparação da sua defesa. De toda a descrição

efetuada na NC não é possível que a trabalhadora, de forma segura, conheça e situe no tempo o concreto comportamento imputado, desde logo porque, e relativamente às funções exercidas pela Trabalhadora Arguida e, nomeadamente, a atividade junto da Entidade Patronal, corresponde a uma multiplicidade de comportamentos em tempos diversos.

31.

Assim concluiu-se pela invalidade do processo disciplinar e pela ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 382º n.º 1 do Código do Trabalho.

Por outro lado,

II. DA CADUCIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR QUANTO AOS ALEGADOS FACTOS OCORRIDOS E ALEGADOS

32.

A NC foi rececionada pela Trabalhadora, ora Arguida, no dia 29.06.2021.

33.

No entanto, a NC é baseada em factos que alegadamente ocorreram em 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 03.01.2020, factos que a mesma teve conhecimento, supostamente, em fevereiro de 2021.

34.

Aliás, a NC é tão desprovida da descrição temporal dos factos que a trabalhadora arguida tem sérias dificuldades em saber quando e como tais factos que agora lhe são imputados, ocorreram.

35.

Sucede que, do estatuído no n.º 1. do Art.º 329º, do Código do Trabalho, resulta que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tem o direito de exercer o poder disciplinar no prazo de um ano após a prática da infração, sob pena de tais factos prescreverem.

36.

A prescrição refere-se ao período de existência latente da mesma, findo o qual a mesma deixa de ter qualquer influência na relação laboral, ou seja, a sua existência fica apagada, de forma que a entidade patronal já não pode exercer qualquer ação disciplinar contra o trabalhador com fundamento no respetivo comportamento da infração.

37.

Daí dizer a doutrina que tal prazo acaba por ser, ele também, um prazo de caducidade, na medida em que, decorrido um ano a contar da sua prática, o empregador deixa de poder proceder disciplinarmente contra o trabalhador com fundamento em infração disciplinar.

38.

Milita a redação do art.º 329º, n.º 1 do Código do Trabalho que o prazo de um ano

corresponde a um direito de exercício, pelo que tem de se ter como assente que, decorrido um ano sobre a prática da infração, o empregador deixa de poder sancionar o trabalhador.

39.

Decorre da leitura da norma que o decurso do prazo de prescrição de um ano começa a contar-se a partir da data da infração, independentemente de o empregador conhecer ou não a prática da infração. O que significa, portanto que se o empregador conhecer apenas a prática da infração decorrido que esteja um ano desde o momento da sua ocorrência, o poder disciplinar já não pode ser exercido.

40.

Prescreveu o direito do empregador o exercer.

41.

Esta solução garante ao trabalhador que a expectativa da punição não se prolongue indeterminadamente no tempo, dando-lhe a tranquilidade necessária para manter uma reação que se caracteriza como duradoura e que se baseia na confiança.

42.

O que sucede no caso vertente.

43.

A Entidade Patronal alega que a Arguida terá, durante os anos em que exerceu as suas funções, se apropriado de valores entregues pelos condóminos, não regressando e depositando os mesmos no cofre da Entidade Patronal, criando-lhe assim prejuízos consideráveis.

44.

Contudo, todos os factos que a mesma alega terem sido praticados pela Arguida reportam-se aos anos de 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 03.01.2020, conforme resulta da NC.

45.

Ora, dúvidas não restam que os factos alegados pela Entidade Patronal para justificar o presente processo disciplinar, à data do início do mesmo, ou seja, abril de 2021, já se encontram prescritos, tendo decorrido mais de um ano desde a sua realização.

46.

Nesse caso, independentemente de o empregador conhecer ou não a prática da infração, decorrido que esteja um ano desde o momento da sua ocorrência, o poder disciplinar já não pode ser exercido.

47.

Assim, quanto aos factos alegados e constantes no Doc. 1 ora junto com a NC, bem como nos pontos 19 a 115, porque não estão circunstanciados devidamente no tempo, ocorreu a caducidade do direito ao exercício do poder disciplinar.

48.

Pelo que, quanto aos mesmos, deverá o presente processo disciplinar ser arquivado. Caso assim não se entenda, o que apenas por mero dever de patrocínio se equaciona, seguem os mesmos impugnados, pelas razões que a seguir se expõe:

49.

Há que referir que, em 11 anos como Trabalhadora da Entidade Empregadora, a Trabalhadora nunca foi chamada à atenção.

50.

E, aliás, nunca foi advertida de qualquer procedimento incorreto, errado, ou até mesmo contrário ao espírito da Instituição.

51.

Até março de 2021, nunca havia sido confrontada com qualquer tipo de desconfiança ou desrespeito.

52.

Mas, sem prejuízo do atrás alegado, importa impugnar especificadamente tudo que é imputado à Trabalhadora Arguida.

53.

A NC tenta transmitir um conjunto de situações/ocorrências que mais não visam do que denegrir o bom nome e o profissionalismo da Trabalhadora Arguida, de modo a causar-lhe uma perturbação que a leve a despedir-se como, aliás, lhe foi desde logo sugerido.

54.

Antes da instauração do procedimento disciplinar, a entidade empregadora propôs que a Arguida se demitisse.

55.

Ameaçando que instauraria o presente processo disciplinar.

B- POR IMPUGNAÇÃO:

56.

A Trabalhadora iniciou as suas funções na Arguente através de estágio profissional pelo centro de emprego, que teve a duração de nove meses.

57.

Após o estágio profissional, em 01.02.2010., foi celebrado um contrato de trabalho entre a Arguida e a Arguente.

58.

No âmbito do referido contrato, a Arguida exercia as funções de administrativa na área de gestão de condomínios, exercendo tarefas como;

- atendimento de condóminos (presencial, telefónico e e-mail);
- recebimento de correspondência dos condomínios;
- recebimento de quotas em numerário e/ou cheque;

- arquivo dos documentos nas pastas correspondentes a cada condomínio;
- expediente geral dos condomínios junto das entidades necessárias (câmara municipal, conservatória, CTT, banco, etc.);
- introdução dos condomínios no sistema informático;
- conferências bancárias;
- elaboração e tratamento dos processos de sinistro junto das respetivas seguradoras;
- coordenação com os colegas de serviços externo para resolução; e
- tratamento das avarias/anomalias que surgiam nos edifícios.

59.

Posteriormente, sensivelmente em 01.12.2012, a Trabalhadora Arguida começou a englobar nas suas funções:

- a realização de mapas de encerramento de contas, de quotas e orçamentos;
- matização de assembleia de condomínio; e
- elaboração das respetivas atas.

60.

No entanto, todos os mapas de encerramento de contas e a proposta de orçamento anual para o ano seguinte, passavam sempre pela verificação da administradora da Entidade Patronal antes de serem enviados para a apreciação prévia dos condóminos, em conjunto com a convocatória para a Assembleia de Condomínio.

61.

As funções supra descritas, com a exceção do encerramento de contas, eram repartidas entre a Arguida, os colegas da parte da gestão dos condomínios (... e ...) e a tesouraria, nomeadamente, no que concerne ao recebimento de valores e respetivos depósitos.

62.

Ora, conforme descrito no ponto 11 da NC, todos os funcionários da Entidade Patronal, cujas funções são idênticas às da Arguida, tinham conhecimento do procedimento existente para cada Condomínio, para a entrada de novos condóminos e, essencialmente, para a cobrança de quotas e pagamento de despesas.

63.

No que concerne ao procedimento para pagamento de quotas e/ou despesas dos condóminos, o mesmo acontecia da seguinte forma:

- a) O pagamento das mesmas poderia ser feito por meio de transferência bancária, cheque ou numerário pelos Condóminos;
- b) Os pagamentos efetuados por cheque ou numerário eram realizados pelos condóminos junto das instalações da Empregadora;
- c) Nessas, os funcionários da Entidade Patronal, incluindo a Arguida, recebiam o valor entregue pelo condomínio, geravam um recibo, o qual eram era entregue ao condómino;

d) O valor entregue pelo condómino era agrafado ao duplicado do recibo emitido e entregue ao condómino, no qual era aposta a assinatura de quem tinha rececionado o referido valor e era guardado num cofre/ caixa da Entidade Patronal;

e) Posteriormente, o valor guardado no dito cofre era depositado no banco e/ou utilizado para pagamento de qualquer despesa, sendo nesse caso realizada uma folha de banco.
64.

Ora, sempre que havia um pagamento junto das instalações da Entidade Patronal, em numerário ou cheque, tal procedimento era realizado por qualquer um dos funcionários daquela, não cabendo os recebimentos, conforme já referido, apenas e tão só à Arguida, podendo o mesmo ser efetuado por qualquer um dos trabalhadores da Empregadora.
65.

Como é bom de ver, não sendo apenas a Arguida que recebia os pagamentos por parte dos condóminos, a mesma não era a única a ter acesso à caixa/cofre onde eram depositados os valores pagos a numerários e/ou cheque, bem como os duplicados dos recibos.

66.

Ademais, sempre se dirá que o cofre/caixa utilizado pela Entidade Patronal para tal fim, era de fácil acesso a qualquer um dos funcionários da Entidade Patronal, desde os colegas da Arguida, à parte da tesouraria, estando ao completo dispor e acesso de qualquer funcionário, visto que se encontrava dentro de uma gaveta de uma secretária, sem qualquer código de acesso.

67.

Tal cofre sempre foi partilhado com todos os funcionários, não havendo nenhum responsável pelo mesmo, pela sua abertura ou fecho, pelo que o mesmo estava acessível a qualquer um dos funcionários na Empregadora, e não apenas à Trabalhadora Arguida.

68.

Efetivamente, a Arguida ausentou-se em outubro de 2020 das suas funções, tendo entrado em licença de maternidade.

69.

Contudo, não corresponde à verdade que a Empregadora apenas tenha tido conhecimento das faltas de valores depositados em fevereiro de 2021, aquando da elaboração do encerramento de contas, por não se encontrar a Arguida ao serviço.

Porquanto,

70.

No início de 2020, a uma sexta-feira, a colega ..., quando estava a preparar a folha de banco, detetou e, falta na caixa/cofre, o duplicado do recibo e o valor em numerário que havia sido recebido por si no dia anterior.

71.

A colega ..., detetou o referido valor em falta pois o mesmo era necessário para liquidar, nesse mesmo dia, a prestação de um acordo elaborado com a empresa de elevadores, sendo que, nessa semana, teriam existido cobranças de quotas junto dos condóminos desse condomínio para que fosse possível cumprir o acordo de pagamentos e colocar os elevadores em funcionamento o mais rápido possível.

72.

Como é evidente, a Arguida esteve igualmente envolvida nesse recebimento de valores, tendo conhecimento da necessidade de assegurarem o acordo existente, pelo que seria de todo contraproducente ser a mesma a tirar valores do cofre que sabia serem necessários utilizar no da seguinte.

73.

Ainda assim, nesse dia, quando a Trabalhadora Arguida entrou ao serviço, a colega ... já estava a tratar da elaboração da folha do banco, dada a urgência na liquidação da prestação do elevador que estava em falta.

74.

O referido valor em falta acabou apenas por ser detetado porque o duplicado de recibo entregue ao condómino ficou dentro do cofre/caixa sem qualquer valor associado juntamente com o mesmo.

75.

Caso contrário, não havendo qualquer duplicado 'esquecido' no cofre sem valor associado, é impossível ao funcionário que elabore a folha do banco ter conhecimento de uma possível falta, pois como os recebimentos são feitos diariamente e por pessoas diferentes, o colaborador que realize a folha do banco fica sem saber se faltam duplicados dos recibos e o respetivo numerário caso nenhum duplicado seja deixado para trás.

76.

Quando se verificou a situação descrita, e existindo a dúvida se haviam ou não mais valores em duplicado dos recibos em falta, foi comunicada tal situação à Entidade Patronal, tendo a administradora pedido à Arguida e à colega ... que verificassem os recebimentos em numerário de todos os prédios, tendo sido apurado em falta o valor que rondava os 5 mil euros.

77.

O valor em falta foi suportado pela Empregadora, mesmo sem que tenha sido possível apurar o responsável por tal falta.

78.

Aliás, nem nessa altura sequer a Entidade Patronal demonstrou qualquer sinal de que desconfiaria do trabalho da Arguida, visto não existirem quaisquer indícios de tal.

79.

Posta tal situação, a Empregadora colocou uma câmara de filmar existente no teto do escritório virada para a secretária onde se encontrava o bloco de gavetas com o cofre, não tendo sido feito mais nada sobre este assunto, apesar de todas as colaboradoras ficarem a saber que havia dinheiro em falta que era retirado do cofre.

80.

A Entidade Patronal, tendo conhecimento da situação e das falhas, não promoveu qualquer tipo de esforço para verificar a mesma, nomeadamente, o seu responsável, tendo apenas assumido o valor e implementado uma câmara.

81.

No dia 27.03.21, a Arguida foi chamada ao escritório da Empregadora para que a mesma a informasse de que iria proceder ao seu regresso, após licença de maternidade.

82.

Nessa mesma reunião, a Entidade Patronal referiu que achava que os 5 mil euros apurados anteriormente em falta tinham sido retirados pela Arguida dos pagamentos dos Condóminos, sendo a mesma a principal suspeita.

83.

Nessa reunião, a Empregadora não apresentou qualquer documento comprovativo que sustentasse tal suspeita, tendo apenas avançado com nome da Arguida, justificando a sua suspeita apenas e tão só porque a mesma procede ao encerramento das contas dos condomínios, o que em si não é justificação plausível.

84.

De facto, a Empregadora não tinha, nem tem, qualquer prova que possa reconduzir a Arguida a causa do desaparecimento de valores liquidados, tendo apenas utilizado a mesma como bode expiatório.

85.

Na referida reunião, a Empregadora solicitou ainda à Arguida que a ficasse de férias até esclarecimento desta situação através de inquérito que seria realizado pela sua Advogada.

86.

Não tendo nada a temer, a Arguida acatou tais ordens.

87.

A partir de tal data, a trabalhadora não voltou ao serviço, tendo sido posteriormente suspensa preventivamente.

88.

Situação que agora se mantém, após receção da NC, no âmbito do procedimento disciplinar instaurado, com vista ao seu despedimento, imputando-se àquela a causa de existirem falta de duplicados dos recibos, falta de valores entregues pelos condóminos,

falta de valores depositados na conta bancária, registo de despesas não existentes.

89.

Contudo, não pode a Arguida concordar com os argumentos utilizados pela Entidade Patronal nem com os factos que a mesma pretende imputar-lhe, ou com a aplicação da sanção,

Senão vejamos.

90.

A Trabalhadora Arguida, desde o primeiro momento que entrou ao serviço da Entidade Patronal, sempre realizou o seu trabalho com profissionalismo e zelo, sempre no interesse de nunca prejudicar a sua Entidade Patronal.

91.

Conforma referido anteriormente, a mesma tinha como funções receber os valores entregues em numerário ou cheque pelos condóminos, emitir o recibo competente e guardar o referido valor, não tendo qualquer função de depositar os valores nas contas bancárias da Entidade Patronal.

92.

De facto, a Arguida apenas recebia os valores e os colocava no cofre, nunca tendo procedido a qual quer depósito bancário, pelo que, faltando valores, o mesmo não poderá ser imputado.

93.

Ademais, não só a Arguida tinha as funções de receber o valor dos condóminos e colocá-los no cofre existente nas instalações da Entidade Patronal, como qualquer um dos seus colegas e funcionários da tesouraria poderiam igualmente fazer esse serviço, pelo que, nunca era a mesma pessoa a receber os valores dos condóminos e a aguardar os mesmos.

94.

O que, como é obvio, leva a que existisse mais do que uma pessoa a ter contacto com o cofre onde os mesmos eram depositados, estando aquele em lugar visível, de fácil acesso para qualquer um dos funcionários.

95.

O que, como é fácil de entender, permite que qualquer um dos funcionários possa mexer no que é depositado no cofre.

96.

Pelo que, faltando valores e documentos referentes a recebimentos de valores e depósitos dos mesmos, e havendo uma multiplicidade de funcionários da Entidade Patronal adstritos a tal fim, qualquer um deles poderia ser o causador da falta de valores.

97.

Não se revendo a Arguida nessa situação e nesses factos.

98.

Até porque, em momento algum, a Entidade Patronal demonstrou junto da Arguida ter conhecimento concreto de que tal prática foi por ela realizada, nem mesmo agora, na NC.

99.

De facto, a Entidade Patronal, ao longo de toda a NC, não comprova, em nenhum ponto, que foi a Arguida a desviar os valores entregues pelos condóminos, a não os depositar no cofre e a não emitir os duplicados competentes, limitando-se a imputar tais factos à Arguida, por ser esta que efetuava o encerramento de contas dos prédios.

100.

Com a NC, não foi remetida qualquer documentação por parte da Entidade Patronal que comprovasse os graves factos que a mesma imputa à Arguida, limitando-se a mesma a juntar como documento comprovativo uma tabela Excel (Doc.1).

101.

Contudo, observando a referida tabela, não se vislumbra que a mesma seja prova suficiente dos alegados factos praticados pela Arguida, porquanto a mesma apenas refere:

- os condomínios com valores em falta;
- os anos em que se apurou os valores devidos, sem qualquer indicação do dia e mês em que se verificaram as faltas de valores imputadas à Arguida;
- valores em falta apurados a manuscrito, com base no encerramento de contas.

102.

Em nenhum ponto daquele documento é possível retirar a ilação de que, tais faltas de depósito de valores se devem à Arguida, nem que a mesma tenha sido a responsável pelas falhas e faltas de valores entregues pelos condóminos do cofre da Entidade Patronal.

103.

Aliás, por conta de tal documento, como se referiu supra, é impossível sequer à Arguida ter conhecimentos dos factos concretos que pretende a Empregadora imputar à sua conduta, nem sequer a data das mesmas

104.

Acabando, inclusive, a Entidade Patronal por, porventura, imputar factos a Arguida que ocorreram em períodos em que a mesma não se encontrava ao seu serviço, por ser encontrar, por exemplo, de férias, de baixa, de licença, etc.

105.

Veja-se como exemplo, o dia 24.07.2017 - referido no Doc. 1, quanto ao recibo n° 10 do ... — data em que a Arguida se encontrava de férias;

106.

O que obviamente não pode a Arguida aceitar.

107.

Mais, segundo foi possível a Arguida apurar dos documentos juntos ao processo disciplinar que mesma teve oportunidade de consultar estes, igualmente, não comprovam qualquer dos factos que a Entidade Patronal tenta imputar à Arguida.

108.

Ora, a Entidade Patronal acaba por juntar ao processo disciplinar uma multiplicidade de documentos — depósitos, duplicados de recibos de quitação, relatórios de contas, folhas de trabalhos, etc. — documentos esses recolhidos de todos os condomínios da sua gestão, referentes a vários anos.

109.

Os quais serão, supostamente, a prova de que a Arguida terá alterado as contas dos condomínios, os valores entregues e despendidos, ficando assim com valores entregues pelos condóminos de cada Condomínio.

110.

Contudo, tais documentos em nada comprovam ou responsabilizam a Arguida.

Senão, veja-se.

111.

Grande parte dos documentos juntos pela Entidade Patronal ao processo disciplinar — recibos de quitação, folhas de trabalhos, tabelas de despesas - não se encontram assinados por qualquer funcionário daquela, nem sequer pela Arguida.

112.

Ademais, muitos dos recibos de quitação juntos pela Empregadora ao processo disciplinar nem sequer se encontram rubricados por qualquer dos funcionários, visto que a mesma se limitou a imprimir novos duplicados no início do presente ano, não juntando ao procedimento disciplinar os verdadeiros duplicados dos recibos de quitação.

113.

Ora, tal situação até leva a Arguida a questionar-se, se a Entidade Patronal tem conhecimento que efetivamente a Arguida ficou com valores entregues pelos condóminos em numerário, porque não juntar os duplicados rubricados pela mesma que comprovem tal facto?

114.

É que, se sempre que eram recebidos valores dos condóminos pela Arguida, os mesmos eram juntos ao cofre com o duplicado do recibo de quitação assinado pela mesma, porque não foram os mesmos juntos ao processo disciplinar, em vez de uma mera impressão dos mesmos sem qualquer rubrica?

115.

Não o sendo, tais impressões em nada permitem imputar os factos descritos na NC à

Arguida.

116.

Pelo que, logicamente não poderá ser imputada à Arguida a realização de tais documentos ou as faltas de valores inerentes aos mesmos, visto que desconhece quem terá emitido e realizado os referidos documentos, podendo os mesmos serem imputados a qualquer um dos funcionários daquela.

117.

Não justificando os mesmos qualquer conduta lesiva da Arguida para com a Empregadora.

118.

A Empregadora junta, igualmente, como documentos comprovativos da suposta conduta da Arguida, documentos e depósitos assinados e/ou feitos por terceiros, cuja assinatura não corresponde à da trabalhadora Arguida, mas a outros funcionários da Entidade Patronal.

119.

De facto, a Empregadora tenta justificar a conduta danosa da Arguida com documentos de depósitos e de receção de numerário, e que se encontram em falta assinados pelo funcionário ... ou pela funcionária ...

120.

Pelo que os mesmos nem sequer deveriam constar do presente procedimento disciplinar, porquanto, não têm qualquer relevância para o processo.

121.

Demonstrando apenas a não responsabilidade da Arguida pelos factos que a Empregadora tenta, com a NC, imputar à mesma.

122.

Mais se diga que, a Empregadora, para conseguir justificar a sanção que pretende aplicar à Arguida, e sabendo que não existem motivos justificativos para tal, junta ao processo disciplinar, como prova de suporte da conduta da Arguida, documentos que - para além de não estarem rubricados pela Arguida - apresentam datas em que a mesma não se encontrava ao serviço da Empregadora.

123.

De facto, aquela apresenta documentos referentes a depósitos e transferências, datados de novembro e dezembro de 2020, bem como fevereiro de 2021, meses em que a trabalhadora Arguida se encontrava de licença e baixa de maternidade, não tendo assim os mesmos qualquer relevância para o presente processo disciplinar.

124.

No que concerne às folhas de trabalhos juntas pela Entidade Patronal, ainda que as mesmas se reconduzam às funções da trabalhadora Arguida, a mesma não é, nem era,

a única funcionária com tais funções, havendo outros trabalhadores da Empregadora aptos e com competências para realizar as mesmas.

125.

Ademais, tais folhas de trabalho são apenas e tão só tabelas de Excel, as quais são realizadas pelos funcionários da Empregadora, podendo ser facilmente alteradas, sem que seja possível identificar tais alterações.

126.

O que igualmente desconfigura qualquer comprovação da prática dos factos que a Entidade Patronal pretende imputar à Arguida, não se encontrando nos mesmos qualquer evidência ou relação com os serviços prestados pela Arguida.

127.

O mesmo se diga dos relatórios de encerramento de contas apresentados quanto a cada ano civil de cada Condomínio.

128.

Efetivamente, cabia à trabalhadora Arguida elaborar os referidos relatórios no final de cada ano civil e apresentar os mesmos à Administração da Entidade Patronal, sendo esta a responsável por conferir os mesmos com base na documentação existente e validá-los antes das assembleias dos Condomínios.

129.

O encerramento das contas iniciava-se em meados do mês de dezembro de cada ano civil e era feito em série, para ser possível realizar as assembleias de condomínio no início do mês de janeiro.

130.

Todos os relatórios realizados pela Trabalhadora Arguida têm por base a documentação do ano civil de cada condomínio, reconduzindo-se a apurar os valores recebidos, as despesas existentes e liquidadas, etc.

131.

Pelo que, havendo alguma falta identificada nos mesmos, a mesma deveria ter sido observada pela Entidade Patronal no momento da validação do encerramento de contas, e não, como em muitos casos, passado 10 anos.

132.

Ademais, se a trabalhadora apenas realiza o encerramento de contas com base na documentação existente de cada condomínio, à mesma não pode ser imputada a responsabilidade pela possível existência de falhas ou falta de valores.

133.

Pois em nada o relatório de encerramento de contas faz comprovar tal prática por parte da Arguida, sendo que tanto os recebimentos, como as despesas, eram lançados por qualquer funcionário da Empregadora.

Ademais sempre se dirá que,

134.

Muitos dos factos que a Empregadora pretende imputar a Arguida, nomeadamente, no que concerne a falta de valores, reconduzem-se a um suposto levantamento que a mesma fez a cada encerramento de contas dos condomínios.

135.

Observando tais encerramentos de contas junto ao processo disciplinar, é possível observar que, e conforme Doc. 1 junto com a nota de culpa, os valores apurados pela Entidade Patronal foram realizados manuscritamente, não se conseguindo compreender os cálculos efetuados pela mesma.

136.

Mais, muitos dos valores que aquela supostamente conseguiu apurar, não consegue a Arguida identificar, nem mesmo chegar a tais valores, não coincidindo inclusive muitos deles.

137.

Em nenhum momento da NC, nem mesmo da documentação junta com a mesma, é possível apurar e descortinar, como a Entidade Patronal chegou aos valores supostamente em falta, e os quais a mesma alega terem sido resultado da verificação dos relatórios de encerramentos de contas.

138.

Contudo, vislumbrando os mesmos, tal não se consegue apurar, desconhecendo a Arguida por completo os valores e os cálculos realizados.

139.

Aliás, dê-se como exemplo que, da análise dos encerramentos de contas, com apontamentos a manuscrito pela Entidade Patronal:

- Muitos dos valores indicados como valores em falta não estão comprovados e documentados — por exemplo o ano de 2011 a 2015, inclusive, do Condomínio da ...;
- Os valores indicados a manuscrito, como estando em falta em determinado ano, são inferiores aos valores indicados no Doc. 1 junto à NC - por exemplo, no ano 2019 no Condomínio do ..., a Empregadora identificou no encerramento de contas 151 euros e sete cêntimos em falta, e, no Doc. 1, identificou como estando em falta 588 euros e 68 cêntimos no Edifício ..., em que, no encerramento de contas, identifica como estando em falta, em 2018, 277 euros e 10 cêntimos, e, no Doc. 1, 378 euros;

Muitas das despesas em falta reconduzem-se a despesas de expediente, sendo as mesmas realizadas pela Empregadora, as quais deveriam ser fundamentadas com recibo emitido pela mesma, o qual não se encontra no processo, por exemplo, as despesas do Condomínio da ..., ou o Condomínio do ...;

- Valores que foram cobrados indevidamente num ano e depois abatidos em

contrapartida de outros.

140.

Em suma, e conforme já referido, a Arguida rejeita todos os factos indicados na NC, não tendo a mesma em momento algum da sua atividade desviado os montantes entregues à sua Entidade Patronal, nem alterado qualquer documento ou valor, desconhecendo sequer quando é que a Entidade Patronal verificou as circunstâncias imputáveis à sua pessoa.

141.

Pelo que o presente processo disciplinar não tem qualquer fundamento e deverá improceder na sua totalidade.

Caso assim não se entenda, o que apenas por mero dever de patrocínio se equaciona

142.

Há 11 anos que a trabalhadora Arguida exerce as suas funções para a Entidade Patronal.

143.

Durante esses 11 anos, a Trabalhadora Arguida não teve qualquer chamada de atenção ou processo disciplinar instaurado.

144.

Pelo que o presente procedimento disciplinar corresponde ao primeiro instaurado contra aquela.

145.

Assim, considera-se excessiva a sanção de despedimento por justa causa que pretende a Entidade Patronal aplicar à aqui Trabalhadora Arguida, tendo em conta que a mesma se considera primária quanto aos factos supostamente praticados, bem como quanto à instauração de procedimento disciplinar.

146.

Face o exposto, é de crer que, a não ser arquivado o presente procedimento disciplinar, e admitindo a aplicação de uma sanção a Trabalhadora Arguida, não deverá ser o despedimento por justa causa, por se considerar a mesma excessiva face aos factos ocorridos, bem como à inexistência de indícios semelhantes ou outros processos disciplinares instaurados à Trabalhadora Arguida nos mesmos termos.

147.

Pelo que, a ser aplicada uma sanção à Trabalhadora Arguida, considera-se que a mesma deverá ser uma repreensão, ou seja, uma sanção primária, nos termos e para os efeitos do art.º 328º n.º1 al, a) do Código do Trabalho.

O DIREITO

148.

De tudo quanto já ficou exposto resulta, claramente, que tais princípios não foram violados pela Trabalhadora Arguida.

149.

Nos termos do art.º 351º, n.º 1, do Código do Trabalho, 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.

150.

Com efeito, são requisitos da existência de justa causa do despedimento:

- a) um elemento subjetivo, traduzido no comportamento culposo do trabalhador violador dos deveres de conduta decorrentes do contrato de trabalho;
- b) um elemento objetivo. nos termos do qual esse comportamento deverá ser grave em si e nas suas consequências, de modo a determinar (nexo de causalidade) a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

151.

Quanto ao alegado comportamento culposo da trabalhadora Arguida, o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa, que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

152.

Porém, não basta um qualquer comportamento culposo do trabalhador, mostrando-se necessário que o mesmo, em si e pelas suas consequências, revista gravidade suficiente que num juízo de adequabilidade e proporcionalidade, determine a impossibilidade de a manutenção da relação laboral, justificando a aplicação da sanção mais gravosa.

153.

Com efeito, necessário é também que a conduta seja de tal modo grave que não permita a subsistência do vínculo laboral, avaliação essa que deverá ser feita, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, segundo o entendimento de um bom pai de família.

154.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma apresentar-se 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.

155.

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 contratual (artigos 126º/1 do Código do Trabalho e 762º do Código Civil)

156.

Uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais.

157.

O apontado nexa de causalidade exige que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador.

Será que um comportamento substanciado em factos falsos, ou distorcidos da realidade, torna impossível a subsistência duma relação de trabalho?

158.

Considera a Trabalhadora que não.

159.

O que neste caso mostra que a sanção proposta é completamente desprovida dos elementos, objetivos e subjetivos, do conceito de despedimento com justa causa.

160.

Pelo que falece, inexoravelmente, qualquer motivo para aplicar uma sanção disciplinar, mais ainda a de despedimento com justa causa.

161.

Mas de tudo quanto já ficou exposto resulta, claramente, que não foram violados pela trabalhadora quaisquer deveres.

162.

Pelo que o seu único objetivo é criar um despedimento sem direito a indemnização.

163.

Trata-se de perseguição o que se está a fazer à Trabalhadora.

164.

Pelo que deverão improceder os fundamentos do correspondente procedimento disciplinar que agora se impugna.

Nestes termos e nos demais de Direito, requer-se que:

- a) Seja considerada procedente, por provada, a presente resposta à NC; e, em consequência,
- b) Seja o procedimento disciplinar arquivado, sem mais [...]».

1.4. Foram juntos ao processo diversos documentos, de entre os quais se mencionam os seguintes:

- Relatório final com proposta de decisão;
- Termo de juntada de auto de declarações pela Arguida (em 11.08.2021);
- Termo de juntada de auto de sete tabelas pela Arguente (em 04.08.2021);
- Resposta à Nota de Culpa pela Arguida (datada de 13.07.2021);
- Notificação da Nota de Culpa pela Arguente (datada de 25.06.2021);
- Autos de inquirição de testemunhas;
- Ficha da Trabalhadora Arguida;
- Termo de juntada de declarações dos trabalhadores ..., ..., ... e ... (em 24.05.2021);

- Termo de juntada do recolhimento de documentos pela Instrutora do processo junto das instalações da Arguente (em 05.05.2021):

- Sete tabelas;
- Duplicados de recibos de quitação do grupo Ideal a que se encontra aposta a nota manuscrita «falta depósito»;
- Apresentação de contas de condomínios geridos pela Arguente relativos a 2019, 2017 e 2016;
- Cópia de depósitos de numerário em 2018 pela Arguida;
- Mais quatro recibos de quitação do grupo Ideal, em que num deles se encontra aposta a nota manuscrita «falta depósito»;
- Mais uma cópia de depósito de numerário feita em 2019 cuja assinatura do/a depositante é indecifrável;
- Uma tabela intitulada «Despesas suportados pela Ideal Condomínio 2015-2017», relativamente a uma Urbanização gerida pela Arguente;
- Cópia de um alegado fecho de contas relativo a 2018;
- Cópia de dois recebimentos feitos em 2019 relativos a clientes da Arguente (suposição nossa, uma vez que nada os identifica como tal);
- Apresentação de contas relativa a 2018 de outro aparente cliente da Arguente com vários cálculos manuscritos demonstrando disparidades entre o «programa» e o Excel;
- Apresentação de contas relativa a 2018 de outro suposto cliente da Arguida em que estará uma quantia em falta;
- Dois recibos de quitação emitidos pelo grupo Ideal em 2017, em que sobre o primeiro está manuscrito uma nota ilegível;
- Apresentação de contas relativa a 2018 de outro eventual cliente da Arguente com vários cálculos manuscritos demonstrando disparidades entre o «programa» e o Excel;
- Apresentação de contas relativa a 2018 de outro eventual cliente da Arguente demonstrando um valor em falta;
- Dois recibos de quitação emitidos pelo grupo Ideal em 2017, em que - sobre o primeiro - está manuscrita uma nota ilegível;
- Recibo de quitação relativo a 2010 em que pode ler-se, atravessado ao mesmo, em manuscrito: «Depósito em contrapartida do pagamento de despesas de manutenção» assinado pela Arguida;
- Depósito de numerário feito pela Arguida em 2020;
- Folha de trabalhos realizados pela Ideal Condomínio num cliente entre agosto de 2014 e setembro de 2020;
- Uma página em branco em que se pode ler a nota manuscrita: «Por depositar»;
- Recibos emitidos em 2019 a cliente da Arguente;
- Idem;

- Recibos emitidos em 2020 a cliente da Arguente;
- Recibo de quitação emitido em 2020 a cliente da Arguente;
- Idem;
- Recibo de quitação emitido em 2020 a cliente da Arguente, em que no cabeçalho surge uma nota manuscrita ilegível;
- Recibo emitido em 2020 a cliente da Arguente;
- Idem;
- Ibidem; e
- Id ibidem.

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 18.12 de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 03.09 de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24.04 de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26.07, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 03.09 de 1981 determina, no artigo 11.º:

«Os Estados 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 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 pela 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 de julho de 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 maternidade constitui uma discriminação 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 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 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 tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.5. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial 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 [esta Comissão]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe realizado sem justa causa, cabendo ao empregador o ónus de provar que esta teve lugar.

2.6. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, de epígrafe «Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento», que «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 se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [esta Comissão]».

2.7. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador 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.

2.8. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.9. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros, e às demais circunstâncias que, no caso, sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.10. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos tribunais superiores portugueses e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito refere o 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 culposos 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 de despedimento’ pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposos 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 nexos 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 ‘bom pai de família’ e 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 desta 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 de despedimento, 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 do contrato;
- é ainda exigida 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 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 ss.).

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.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre empregador e trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, e, se o comportamento do trabalhador, de algum modo, abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e ss.) salienta que ‘o núcleo mais

importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da base de confiança do contrato. Esta é afetada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correto implemento dos fins prático-económicos a que se subordina o contrato’.

No mesmo sentido, Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, ‘o comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato’ (in ‘Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho’, 1965, página 162).

No Acórdão supre referido é dito que:

IX - O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexa com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885):

«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 e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

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

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

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2 do Código do Trabalho, 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, tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (art.º 762º do Código Civil) 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 aonexo 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 – cf. art. 367º do Código do Trabalho.

2.11. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», é função da CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso em concreto, é justificada a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.12. Atendendo ao exposto e analisando o caso vertente, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres genéricos a que se obrigou pela celebração do contrato de trabalho, mais concretamente os deveres previstos nas alíneas c), e) e h), previstos no artigo 128.º/1 do Código do Trabalho, ou seja:

- Realização do trabalho com zelo e diligência;
- Cumprimento das ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho [...] que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; e
- Promoção ou execução dos atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

A entidade empregadora, na NC, refere que os comportamentos que foram imputados à trabalhadora, ora Arguida, contrariam os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação dos deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência (#128), incumprimento das ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina no trabalho (#130), bem como não contribuir para a melhoria da produtividade da organização detida pela Arguente (#140).

2.12.1. Ora, de acordo com a NC, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

I. Falsificação de documentos de controlo das contas correntes por ter detetado falta de dinheiro (#33). Sendo que já antes a Arguida havia notado falhas semelhantes (#34),

colmatando essas falhas através do a certo de valores nas contas correntes, para que batessem certo com os valores na conta bancária do prédio (#35).

II. Alega ainda a Arguente que a Arguida, no âmbito do inquérito em curso, assumiu que tinha reparado na falha de valores (#39), ainda na altura em que trabalhava com o colega ... (#40), desvalorizando a situação, crendo tratar-se de lapsos de depósitos ou nos cálculos (#41). Assumiu ainda, nesta data, ter feito alterações na conta final de ano (de 2020) para acertar e regularizar a mesma relativamente a alguns prédios (#42).

III. Suspensa a trabalhadora pela Arguente uma semana após ter feito as declarações descritas no ponto anterior, considera esta que – dado o elevado valor em falta apurado à data, de cerca de 46 mil euros – não podiam, tais situações, resultar de meros lapsos (#62). Responsabilidade esta que imputam à Arguida (#68) porquanto os procedimentos que estiveram aqui em falta integravam as suas funções profissionais (#69).

IV. Refere ainda a Arguente que a Arguida teve este comportamento de forma reiterada (#83), em prejuízo dos clientes (#88), mas também da própria empregadora (#89), que assumiu a reposição de valores em falta aos clientes. Tendo, com este comportamento, «maculado totalmente a confiança existente entre a Arguente e a trabalhadora Arguida» (#117).

2.12.2. A trabalhadora Arguida, na resposta à nota de culpa, veio pronunciar-se através de esclarecimentos referentes às acusações que lhe foram imputadas, tendo referido:

Quanto aos factos que lhe são imputados no ponto 1, esclarece o seguinte:

Excecionando o encerramento de contas, todas as funções profissionais exercidas pela Arguida – mormente, as de tesouraria - eram repartidas com os seus colegas ..., ..., e ... (#61). Donde, todos tinham conhecimento do protocolo a seguir, nomeadamente, para a cobrança de quotas e pagamento de despesas (#62). Mais acrescenta que, sempre que o pagamento era feito pessoalmente pelos clientes, fosse em numerário ou em cheque, a Arguida não tinha o exclusivo do seu recebimento, «podendo o mesmo ser efetuado por qualquer um dos trabalhadores da empregadora» (#64). Daqui decorre, portanto, que a Arguida «não era a única a ter acesso à caixa/cofre onde eram depositados os valores pagos [...], bem como os duplicados dos recibos» (#65). E sublinha que «o cofre [...] era de fácil acesso [...], estando ao completo dispor de qualquer funcionário, visto que se encontrava dentro de uma gaveta de uma secretária, sem qualquer código de acesso» (#66). E que «tal cofre sempre foi partilhado com todos os funcionários, não havendo

nenhum responsável pelo mesmo» (#67).

Quanto aos factos descritos no ponto 2, refere a trabalhadora:

Com efeito, a Arguida foi chamada ao local de trabalho, mas em 27.03.2021 (e não em 06.04.2021, como alega a Arguente) para informar a empregadora da data do seu regresso, após o gozo da licença de parentalidade (#81). Nessa mesma reunião, a entidade patronal disse que achava que os 5 mil euros já apurados em falta tinham sido retirados pela Arguida dos pagamentos dos condóminos, informando-a de que era a principal suspeita (#82). Apesar dessa acusação, nenhum documento comprovativo foi apresentado à trabalhadora, somente a justificação de que a mesma «procede ao encerramento das contas dos condomínios» (#83). Ainda no mesmo encontro, foram dadas instruções à trabalhadora para que ficasse de férias até a situação ser devidamente esclarecida (#85), ordem que esta acatou (#86). Mas, a partir desta data, a trabalhadora não tornou ao serviço, dado ter sido posteriormente suspensa a título preventivo ((#87), situação que se mantém até hoje (#88).

No que respeita aos factos constantes do ponto 3, refere a Arguida:

É falso que a Arguente só tenha tido conhecimento dos valores em falta em fevereiro do ano corrente (#69), uma vez que – no início de 2020 – a colega ..., com funções semelhantes às da trabalhadora ora Arguida, recorde-se, detetou a falta do duplicado de um recibo e respetivo valor correspondente (#70). Mais acrescenta que, «quando se verificou a situação descrita, e existindo a dúvida se haviam ou não mais valores em duplicado dos recibos em falta, foi comunicada tal situação à entidade patronal, tendo a Administradora pedido à Arguida e à colega ... que verificassem os recebimentos em numerário de todos os prédios, tendo sido apurado em falta o valor que rondava os 5 mil euros» (#76). Sendo que, «nem nessa altura a entidade patronal demonstrou qualquer sinal de que desconfiara do trabalho da Arguida, visto não existirem quaisquer indícios para tal» (#78). Mais: «tendo conhecimento da situação e das falhas, não promoveu qualquer tipo de esforço para verificar a mesma, nomeadamente, o seu responsável» (#80).

Sobre os motivos invocados pela Arguente para suspender preventivamente a Arguida das suas funções profissionais e assim a manter até à presente data, relembra esta que «apenas recebia os valores e os colocava no cofre, nunca tendo procedido a qualquer depósito bancário, pelo que, faltando valores, o mesmo não poderá ser-lhe imputado» (#92). Mais lembra a Arguida que não detinha o exclusivo das suas funções profissionais,

já que «receber o valor dos condóminos e colocá-los no cofre existente das instalações da entidade patronal» era tarefa sua, como também de «qualquer um dos seus colegas e funcionários da tesouraria», que «poderiam igualmente fazer esse serviço». Ou seja, «nunca era a mesma pessoa a receber os valores dos condóminos e a guardar os mesmos» (#93). Daqui decorre que «existisse mais do que uma pessoa a ter contacto com o cofre onde os mesmos [valores] eram depositados, estando aquele em lugar visível, de fácil acesso para qualquer um dos funcionários» (#94), «permitindo que qualquer um possa mexer no que é depositado no cofre» (#95). Em suma, «havendo uma multiplicidade de funcionários, adstritos a tal fim, qualquer deles podia ser o causador da falta dos valores» apurados (#96).

No que respeita aos factos descritos no ponto 4, argumenta a Arguida que, «não se revendo nessa situação ou factos [de subtrair quantias cobradas aos clientes da Arguente, retirando-as ou nem as chegando a colocar no cofre]» (#97), em momento algum, NC incluída - «a entidade patronal demonstrou ter conhecimento concreto de que tal prática [do furto dos valores] foi pela Arguida realizada» (#98).

A trabalhadora prestou ainda os seguintes esclarecimentos:

Alegadas provas apenas pela Arguente ao processo datam de períodos em que a Arguida estava de férias, logo, era impossível ter-se apropriado indevidamente das quantias em causa (#105).

Outros documentos, por seu turno, olvidam qualquer rubrica, não sendo, assim, possível imputá-los – à Arguida ou a alguém (#113).

Outras supostas provas contra a Arguida, ainda, surgem assinadas, mas por colegas suas, o que é verdadeiramente extraordinário para aquilo que se pretende dar como assente no presente processo de despedimento por facto imputável (#118).

Contudo, mais incrível ainda é a Arguente ter anexado ao processo putativas provas cuja data remete para períodos em que a Arguida ainda nem prestava funções na entidade empregadora (#122), sendo – no mínimo – anacrónico.

Acontece também a Arguente pretender argumentar contra a Arguida com base em cálculos manuscritos cuja sequência lógica não é possível de rastrear (#135).

2.13. Iniciando a análise, pelos esclarecimentos prestados pela trabalhadora à NC, cumpre referir, relativamente a este aspeto, que:

Nos termos previstos no artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao «Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho»:

1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, do (...) sexo, (...) situação familiar (...), devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

(...)

- b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4».

2.14. Deste modo, e de acordo com o número 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego.

2.15. Nos termos definidos no artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo à «Proibição de discriminação»:

1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade

profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 - É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos 1 ou 7.

2.16. O n.º 1 do artigo 30.º do Código do Trabalho, relativo ao «Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação» determina, ainda, que:

1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.

2.17. Analisado o processo disciplinar e, em particular, a NC, na resposta da trabalhadora verifica-se que, para prova dos factos imputados à Arguida, foram ouvidas as testemunhas: ... (Técnica Administrativa de Contabilidade na área da Contabilidade da empresa), ... (Contabilista), ... (Assistente Administrativa nesta área da empresa) e ... (Administrativo na área da Gestão de Condomínios da empresa). Relativamente aos documentos integrantes do termo de juntada, pela Instrutora do processo, em 05.05.2021, cumpre informar que os mesmos são impercetíveis, ora porque não se encontram assinados por trabalhador/a algum/a da Arguente; ora porque vêm assinados, mas por colegas da Arguida, que em nada relevam para o caso em concreto, portanto; ora porque, para além de não virem assinados, dizem respeito a um período temporal em que a Arguida estava no gozo de licença parental; ora porque são documentos cuja

autoria poderia, a maioria das vezes, advir de qualquer dos/as colegas da Arguida, pela coincidência de algumas das suas funções profissionais, como já foi supra descrito; ora porque a maioria das acusações fitas pela Arguida se baseiam em cálculos escrivinhados à margem das tabelas, cujo raciocínio lógico antecedente é omitido, pelo que se desconhece qual a base que serviu de suporte a tal conta. Motivos pelos quais nenhuma conclusão se poderá aferir de tal rol de provas junto pela Arguente.

2.18. Quanto aos factos imputados à Arguida pela Arguente, e por esta refutados na resposta à nota de culpa, revela-se indispensável a confirmação dos mesmos mediante a audição das pessoas que tiveram conhecimento direto dos mesmos, como os colegas daquela que, de alguma forma, estiveram envolvidos no ocorrência reportada, confrontando-os com os factos alegados para o apuramento do seu alcance e veracidade, das circunstâncias em que ocorreram, dissipação de eventuais dúvidas e contradições, e - bem assim - entender o relacionamento profissional e proximidade pessoal existente entre todos/as.

Tal se diga, relativamente ao colega ... (Administrativo na área da Gestão de Condomínios da empresa) à data dos factos, de acordo com a NC, nos parece que as suas funções profissionais eram exatamente iguais às da Arguida, com que – aliás – trabalhou em equipa, sendo substituído/a(s) pelas colegas da Contabilidade (... e/ou ...) sempre que qualquer deles/ambos não estavam disponíveis. Dito de outra forma, é razoável assumir que qualquer destas quatro pessoas estavam em igualdade de circunstâncias para aceder ao cofre onde eram guardadas as quantias cobradas aos clientes.

Nas suas declarações perante a Instrutora do processo disciplinar, o Administrativo na área da Gestão de Condomínios da empresa à data dos factos ora imputados à Trabalhadora afirmou que quem efetua/efetou os recebimentos dos condóminos foi ele próprio, enquanto esteve na empresa, «a ... [Arguida], e, excecionalmente, as colegas da Contabilidade, ... e ..., quando não estava nenhum de nós no escritório».

A testemunha refere ainda que a conta corrente dos prédios era «feita pela colega ... nos primeiro dois anos da minha admissão à empresa», sendo que várias vezes este antigo trabalhador e colega da Arguida admite ter detetado falhas em caixa e/ou na conta corrente dos prédios que «eram reportadas à ..., pois foi designada como minha coordenadora, por isso recorria a ela [...] Adquirimos um cofre onde pudéssemos guardar os recibos e o respetivo valor, e aumentámos a frequência das idas ao banco para realizar os depósitos» para um ritmo diário.

2.19. A testemunha ... (Assistente Administrativa neste departamento da empresa), afirma, por seu turno, que quem colabora na gestão normal de condomínios é ela e a

sua colega ... [a Arguida]. Sobre quem recebe as quantias dos clientes, acrescenta: «Tanto eu como a ... emitimos os recibos dos condóminos, mas – na maior parte das vezes – era eu, ficando a ... a resolver as ocorrências».

Aqui falta uma folha das declarações, pelo que ficamos sem perceber exatamente a origem do problema que a testemunha refere em seguida: «Cada vez que ia fazer depósitos tinha sempre medo de chegar ao balcão do banco e que o dinheiro não fosse igual ao valor que constava do mapa de Excel [...], mesmo quando tivesse sido a última coisa que tivesse confirmado no dia anterior».

«[...] certo dia de maio de 2020, verifiquei que faltavam 50 euros, enchi-me de coragem, e fui falar com a ..., que estava reunida com a ... [a Arguente] e expus o caso às duas. Passados alguns meses, na sequência de algumas confirmações, deparei-me com recibos com falta de depósito, embora já arquivados na respetiva pasta, mas sem talão de depósito agrafado. Comuniquei logo à ... Esta deu indicação para se reverem as pastas dos condomínios, onde foram detetadas várias situações idênticas às que relatei, ou seja, faltava entrada de dinheiro, e, para equilibrar as contas, haviam despesas que estavam consideradas pagas ao fornecedor, i.e., a nós, mas o dinheiro não fora recebido».

2.20. A testemunha ... (Contabilista) resume assim a situação: «Em maio de 2020, quando regressámos ao trabalho após confinamento, a colega ... detetou falta de dinheiro, por isso a ... alertou-nos às quatro [...], ..., ... e ...] que iria direccionar uma câmara de filmar para o local onde o dinheiro era guardado. Passaram-se vários meses e não se detetou nada de irregular. Em fevereiro de 2021, visto a ... estar de licença de parentalidade, a ... começou a fazer o fecho do exercício dos condomínios relativo a 2020, detetando falhas e alteração de documentos. Perante isto, procedeu-se a uma auditoria interna da qual eu e a colega ... fizemos parte. Verificou-se um elevado número de recibos em numerário cujo depósito não foi feito; alteração dos mapas de apresentação de contas; recibos em numerário que a ... escreveu que serviram para pagar despesas em que houvesse documento de suporte para as mesmas; e não coincidência entre alguns mapas de conferência bancária, em Excel, e o respetivo extrato».

Segundo a mesma trabalhadora, quem colabora na gestão normal dos condomínios é a ..., «na qualidade de administradora dos condomínios, a ... enquanto coordenadora, e a ... na qualidade de administrativa».

Afirmando que desconhece em que consiste, exatamente, essa gestão, ou seja, qual o procedimento para aceitar um novo cliente, definição de orçamento e despesas de cada prédio ou protocolo para receber quantias, emitir recibos ou fazer depósitos bancários, esta Trabalhadora afirma, contudo, que quem recebe os pagamentos dos clientes, «por

norma, é a ... e a ..., e, ocasionalmente, eu e a ..., quando ambas não se encontravam no escritório». À semelhança da gestão dos condomínios, também o controlo da conta anual dos prédios realizado por ... e ... é desconhecido desta Trabalhadora.

2.21. A testemunha ... (Técnica Administrativa de Contabilidade) refere, igualmente, que – em 2020 - «quando regressámos ao trabalho após o confinamento, a colega ... detetou que faltavam depósitos quando estava a conferir as contas dos prédios. Houve algumas suspeitas externas e a ... direccionou a câmara de filmar para o local de trabalho da ..., onde se encontrava o cofre. Durante uns meses nada foi detetado através da câmara, mas em fevereiro de 2021 – quando a ... começou a fechar as contas de 2020 (trabalho que cabia à ..., mas que na altura estava de licença) – começou a detetar a falta de depósitos e também alteração de documentos. Perante toda esta situação, fizemos uma auditoria interna da qual fiz parte, juntamente com a colega ..., ... e a ...».

Quanto a quem trata da gestão dos condomínios, a Trabalhadora disse que era a ..., «enquanto administradora dos mesmos, a ... enquanto coordenadora e a ... enquanto administrativa». Desconhecendo o procedimento dessa gestão, da aceitação de novos clientes ou da definição de orçamentos e despesas, a testemunha acrescenta apenas que as quantias pagas pelos condóminos eram recebidas «pela ... ou pela ..., ou, quando nenhuma se encontrava no escritório, por mim ou pela colega ..., de forma a assegurar o serviço».

O procedimento para receção/emissão de recibo e conseqüente depósito bancário era geralmente feito pelas colegas ... e/ou

Desconhecendo o procedimento para controlar as contas correntes dos prédios ou o seu fecho anual, a testemunha reitera apenas que o mesmo é feito pelas colegas ... e/ou Acerca do momento em que as falhas em caixa foram detetadas e na pessoa de quem, as declarações desta Trabalhadora coincidem com as da sua superiora hierárquica (ver testemunho anterior).

2.22. De realçar que não foram juntos ao processo quaisquer documentos que permitam verificar da prova testemunhal efetuada nem dos alegados factos que comprovem, de forma cabal e indubitável, a forma como se desenrolou a situação relatada. A este propósito, recorde-se o disposto no art.º 342.º, n.º 1, do Código Civil, que «àquele que invocar um direito, cabe-lhe fazer a prova dos factos constitutivos do mesmo».

2.23. Estabelece o n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, que a nota de culpa tem de obedecer a uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar, e, conseqüentemente, da ilicitude do despedimento sustentado naqueles mesmos factos - cf. n.ºs 1 e 2, alínea a),

do artigo 382.º, do Código do Trabalho.

2.24. A entidade empregadora acusa a Arguida de, ao longo de cerca de um ano, ter-se apropriado indevidamente de quantias destinadas a depósitos bancários da empresa, disfarçando este roubo através da manipulação dos respetivos documentos burocráticos (faturas-recibo), para que tudo parecesse regulamentar em termos procedimentais.

2.25. Alega ainda a Arguente que, da conduta que imputa à Arguida, resultou para si um prejuízo total ainda por apurar, mas que já ultrapassa os 45 mil euros.

2.26. A Arguente extrai a conclusão de que os comportamentos descritos e imputados à Arguida contrariam os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, e que - pela sua gravidade e consequências - são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação da justa causa de despedimento, por configurar a violação das alíneas c), e) e h), do artigo 128º do Código do Trabalho, por quebra irremediável da confiança, tornando impossível a subsistência da relação laboral.

2.27. Tratando-se de despedimento de trabalhadora lactante, presume-se a inexistência de justa causa, sendo necessário que se verifiquem os requisitos do conceito legal, ou seja, é preciso demonstrar - no quadro de gestão da empresa:

- Qual o grau de lesão dos interesses do empregador;
- O caráter da relação entre as partes, e entre a trabalhadora e as suas colegas; e
- Demais circunstâncias que se mostrem relevantes para apreciação do caso em concreto.

2.28. É ainda fundamental a verificação de o comportamento da trabalhadora ser suscetível de justificar a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

2.29. Embora seja de admitir que a Arguida, na sua conduta, deveria ter sido mais diligente e cuidadosa, por forma a não restarem quaisquer dúvidas sobre o profissionalismo com que desempenha as tarefas para as quais foi contratada, não nos parece - de acordo com o vertido no processo disciplinar, bem como da prova testemunhal junta -, por um lado, que seja claro que a culpada seja ela, uma vez que qualquer colega tem acesso ao cofre, e nenhuma das suas funções eram desempenhadas em exclusivo pela sua pessoa.

2.30. Desde logo, a própria Arguente, como entidade empregadora, deveria acompanhar e controlar mais amiúde as contas dos prédios – por trimestre, digamos – por forma a assegurar que nos relatórios anuais os números batiam certo e não haviam discrepâncias indesejadas, como as do caso vertente.

2.31. Mais: com todas as reservas que nos coloca a instalação de uma câmara de videovigilância num local interior de trabalho, do ponto de vista dos direitos das trabalhadoras, seja sob que pretexto for, sempre se diga que, a partir do momento em que surgiram faltas de dinheiro no cofre, mais nenhuma medida foi tomada, do ponto de vista procedimental.

2.32. Dito doutra forma: em lugar de alterar o processo de pagamento/depósito das quantias pelos clientes para assegurar que aquele decorria sem percalços, a entidade empregadora optou por uma via muito questionável, de gravar imagens (e som?) de uma sala do local de trabalho, apontando – até – a lente, especificamente para a Trabalhadora cujo mesa continha o cofre, com todos os constrangimentos que isto, compreensivelmente, deve causar a alguém, ao sentir-se escrutinado em permanência toda a jornada de trabalho pelo superior hierárquico.

2.33. Em suma, não se afigura claro que a conduta da Arguida tenha tido por finalidade provocar qualquer tipo de dano à sua entidade empregadora.

2.34. Se, com o passar dos anos na empresa (11), se tornou desleixada? Talvez. Se, ante um problema com que se deparou deveria tê-lo reportado imediatamente à chefia? Talvez sim, talvez não – podia, realmente, pensar que tinha a situação «sob controlo», desconhecendo a real dimensão do montante em dívida acumulado.

2.35. Mas nada, nos documentos apensos ao processo, estabelecem o tal nexo de causalidade entre os elementos subjetivo (alegado comportamento culposos da Arguida) e objetivo (que torne impossível a manutenção da relação de trabalho entre esta e a Arguente).

2.36. Naturalmente que, no caso em apreço, não é possível abstrairmo-nos do facto de a entidade empregadora ter uma carteira de clientes que fidelizou ao longo de anos de trabalho, e que um episódio desta dimensão tem a capacidade de colocar a sua reputação neste segmento de mercado em causa. Pelo que, à Arguida, corresponderia um dever de diligência adequado e merecedor da maior confiança por parte da Arguente.

2.37. Contudo, não será também de esquecer que não foram indicados quaisquer antecedentes disciplinares da trabalhadora, com mais de uma década de casa.

2.38. 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 ser reservado apenas e só para as situações que correspondam a uma crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.

2.39. Daqui resulta que o despedimento da Arguida é uma sanção manifestamente desadequada, quer quanto aos alegados factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora Arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.40. Por outro lado, não tendo resultado provado que a Trabalhadora Arguida se apropriou, efetivamente, das quantias monetárias desviadas, entendemos por não verificada todas as infrações pela empregadora imputáveis, mormente, o incumprimento do dever de contribuir para a melhoria da produtividade da empresa.

2.41. Assim, considera-se que 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.

2.42. Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não foi, efetivamente, capaz de provar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional, de tal forma grave e irrevogável, que constitua justa causa para aplicação da sanção disciplinar mais grave da lei laboral, ou seja, do despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com a maternidade.

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 lactante ..., promovido por ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 15 DE SETEMBRO DE 2021.