

PARECER N.º 201/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 767-DG/2024

I – OBJETO

1.1. Em 05.02.2024, via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Contabilista Certificada, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por CAR, em 26.09.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, n.º1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: PROCESSO DISCIPLINAR - NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO.

Exma. Senhora,

Na sequência de factos que integram o comportamento de V. Exa como trabalhadora das empresas empregadoras, "... e "..., nomeadamente, a ausência do trabalho verificada desde o período da tarde do dia 14 de Julho de 2023, sem qualquer aviso e/ou justificação até às cartas remetidas a 24 de Julho, e a posterior falta de colaboração e/ou manifestação de qualquer disponibilidade da sua parte, para colaborar com as empresas, quer nos procedimentos para nomeação de Contabilista Certificado substituto, quer para fornecer informação em seu poder e no âmbito das suas funções, necessária à continuidade da actividade da empresa, que podia ser facultada por uma simples comunicação via telefone, whatsapp ou email, tudo nos termos que constam da Nota de Culpa anexa, foi decidido instaurar-lhe um processo disciplinar, com intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa. Esta intenção é também ponderada e justificada pelo comportamento reiterado e continuo de V. Exa, ao longo de vários meses que precederam os acontecimentos de Julho de 2017, nomeadamente, a falta de zelo e desinteresse que manifestou ao não fornecer informação que lhe foi sendo solicitada pela administração da "..., necessária à tomada de decisões de medidas de gestão, comportamento que culminou com a elaboração da documentação necessária à aprovação de contas das empresas só após o prazo legal de 31/03/2023, ou ao não dar atempadamente Informação solicitada pelo ROC, Dr. ..., tudo conforme resulta dos factos que integram a Nota de Culpa notificada.

Fica V. Exa. notificada da referida Nota de Culpa, e de que, querendo, tem 10 (dez) dias úteis para consultar o processo disciplinar. apresentar a sua defesa por escrito e requerer quaisquer diligências de prova que julgue pertinentes para a sua defesa, nomeadamente, a inquirição de testemunhas que pretenda indicar ou documentos que pretenda juntar, como decorre do artigo 355º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02.

Mais se informa que se no decurso de diligências de instrução e auditoria que ainda não foi possível concluir, nomeadamente, para se inventariar e avaliar se está refletida na contabilidade a totalidade da documentação que, no dia 14/07/2023, foi deixada amontoada na sua secretária de trabalho e nos armários da contabilidade, sob a sua supervisão, as empresas empregadoras poderão vir a instaurar novo processo disciplinar e/ou aditar factos à presente Nota de Culpa, o que, a acontecer, será oportunamente notificado, para ser cumprido o necessário contraditório por parte de V. Exa.

Os elementos do processo disciplinar encontram-se na posse da Sra. instrutora, Dra. ..., Advogada, com escritório na ..., com os seguintes contactos: ..., ..., telef. ...

Caso pretenda consultar o processo no prazo de defesa agora notificado, deverá contactá-la previamente, para agendar dia e hora para o efeito nas instalações da empresa ou na morada do escritório acima indicada.

Mais se informa que é intenção desta empresa proceder ao seu despedimento, com alegação de Justa causa, nos termos e com os fundamentos que constam da nota de culpa que se anexa.

Sem outro assunto de momento, atentamente.

NOTA DE CULPA DEDUZIDA EM PROCESSO DISCIPLINAR COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO

"...", com o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., com sede na ..., doravante designada por ENTIDADE PATRONAL OU ARGUENTE, vem com a presente Nota de Culpa instaurar processo Disciplinar à TRABALHADORA ... (adiante, Dra. ...), com a categoria profissional de Contabilista Certificada (adiante CC), titular do Cartão de Cidadão n.º ..., do NIF ... e NISS ..., com vista à aplicação de sanção disciplinar. com intenção de despedimento. nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A Trabalhadora Arguida encontra-se ao serviço da Entidade Patronal Arguente, "... e da empresa "..., que partilham estruturas organizativas comuns, incluindo as instalações das duas empresas na morada da sede acima identificada, às quais está vinculada por contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, celebrado em 09.05.2018, pelo qual exerce as funções de Contabilista Certificada e previstas no referido contrato, naquela morada, estando obrigada

ao cumprimento do horário de trabalho em vigor nas duas empresas: a) com início às 08H00 e termo às 17H30, de segunda a quinta-feira, com intervalo das 10h00 às 10H10, das 16H00 às 16h10 e intervalo de uma hora para almoço, das 12H30 às 13H30; b) à sexta-feira das 08H00 às 16H30, com intervalo das 10H00 às 10H10 e o mesmo intervalo dos dias anteriores para almoço.

2. No âmbito da cláusula 10ª n.º2 do referido contrato, a empresa ... aqui Arguente, exerce o poder disciplinar por si e em representação da empresa ..., o que a legitima a exercer o poder disciplinar enquanto Empresa Arguente, por si e em representação da "...", cuja gerência adere e subscreve a intenção da administração da Arguente instaurar o presente processo disciplinar, com intenção de despedimento, pelos factos que dele constam e são imputados à Trabalhadora de ambas, Dra. ...

3. No exercício das suas funções de contabilista certificada compete à Trabalhadora Dra. ... executar toda a contabilidade das empresas contratantes, nomeadamente, todas as tarefas inerentes à actividade de Contabilista Certificado, tal como se encontra definida nos estatutos da respectiva Ordem profissional, bem como as tarefas/serviços que integram a categoria profissional de "Contabilista" prevista no Contrato Colectivo do Sector do Calçado.

4. Em concreto e tal como previsto na Cláusula 1ª do contrato de trabalho celebrado entre as Empresas e a Trabalhadora, compete a esta:

- a) Fornecer balancetes com a periodicidade exigida pelas Empregadoras;
- b) Organizar e dirigir os serviços de contabilidade e dar conselhos de natureza contabilística e financeira, necessários à boa gestão das empresas;
- c) Estudar e executar a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade das empresas, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados de exploração;
- d) Elaborar o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de solicitações e da legislação comercial, bancária, segurança social e fiscal;
- e) Supervisionar o registo de operações contabilísticas, o funcionamento e adequação dos instrumentos anuais, informáticos) operacionais de contabilidade, coordenando e orientando os trabalhadores que executem tais funções;
- f) Fornecer os elementos contabilísticos necessários a definição da política orçamental das empresas, organizar e assegurar o controlo da execução do orçamento;
- g) Elaborar e certificar os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração tributária ou a fornecer a serviços públicos;
- h) Proceder ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina;
- i) Elaborar o relatório explicativo que acompanha a elaboração de contas;
- j) Efectuar as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros/registos para se certificar da correção da respectiva escrituração;

5. De acordo com a sua categoria profissional e as funções que lhe são inerentes, bem como de acordo com as normas internas relativas a distribuição de serviço em vigor na empresa Arguente, é a Trabalhadora Dra. ... que compete e apenas ela estava autorizada a:

a) aceder e gerir o programa informático do seguro de crédito, nomeadamente, formalizando e gerindo junto da seguradora participações de incumprimentos de pagamentos de facturas de clientes abrangidos pela apólice, comunicando faturação da clientela abrangida pela cobertura da apólice nos termos e prazos previstos nas respectivas condições contratuais, tudo através do programa/plataforma informática fornecida pela seguradora, cujos códigos de acesso estavam na posse da trabalhadora;

b) supervisionava processamentos de salários efectuados pelos funcionários do sector administrativo das empresas, validando a respectiva liquidação dos valores das remunerações a pagar e dos respectivos impostos e encargos da segurança social;

c) supervisionava o prévio tratamento de facturas/recibos da clientela, fornecedores e prestadores externos por pessoal administrativo, para seu posterior lançamento na contabilidade após validação pela Trabalhadora CC;

d) arquivava, após lançamento dos respectivos movimentos na contabilidade, informação/documentação de suporte aos movimentos lançados na contabilidade, como documentação bancária (relativa a empréstimos, extractos de contas tituladas pelas empresas, pagamentos de encargos financeiros, etc ...), notas de crédito, recibos clientes/prestadores, pagamentos a fornecedores e toda a documentação de suporte aos movimentos lançados na contabilidade.

6. No dia 14 de Julho de 2023, a Trabalhadora Arguida entrou ao serviço no período da manhã às 08H01, em cumprimento do período da manhã do horário normal de trabalho em vigor nas empresas, com início às 08H00.

7. Durante o período da manhã, aproveitando uma altura em que a funcionária administrativa ... não se encontrava presente no gabinete partilhado por ambas - porque nesse dia a referida funcionária só entrou ao serviço depois das 09H00 - a Trabalhadora Dra. ... pegou na máquina de destruir papéis e, levando-a consigo para junto da sua mesa de trabalho, começou a destruir diversa documentação/papéis que tinha armazenada em pilhas colocadas em cima da sua secretária e outra que retirava do interior das gavetas desta.

8. Estranhando tal facto devido ao volume de documentação que estava a ser destruída pela Dra. ..., o trabalhador ... informou o Administrador/Gerente das empresas arguentes, ..., que ao tomar conhecimento desse facto deu ordens àquele funcionário para retirar a máquina de destruição de papel à Dra. ..., mais a informando que o administrador/gerente depois do almoço pretendia falar com ela, para saber que documentação estava a ser destruída, antes de voltar a disponibilizar a máquina.

9. O Trabalhador ... *cumpriu as ordens do administrador/gerente das empresas arguentes e foi junto da Trabalhadora Dra. ..., dizendo-lhe que tinha ordens para retirar a máquina, mais a informando que da parte da tarde, depois do almoço, o administrador/gerente pretendia reunir com a Dra. ... para saber que tipo de documentação estava a ser destruída, antes de voltar a disponibilizar a máquina.*

10. A Dra. ... *reagiu com desagrado ao facto de lhe ter sido retirada a máquina, começando nessa altura a limpar gavetas da sua secretária, até se ausentar das instalações da empresa, às 11H37, para comparecer em consulta no Hospital de Santa Maria da Feira.*

11. Nos dias anteriores a Dra. ... *afirmou antecipadamente as empresas que tinha consulta agendada para as 12H00, do dia 14 de Julho, sexta-feira, para justificar a sua ausência ao serviço no final do período da manhã desse dia, sem nunca avisar que essa ausência se estenderia ao resto do dia, durante o período da tarde, que se iniciaria as 13H30, depois do intervalo para almoço, entre as 12H30 e 13H30.*

12. Por essa razão, o administrador/gerente das empresas, Sr. ..., *ao chegar à empresa depois do intervalo para almoço, pretendendo falar com a Dra. ... sobre a destruição de documentação que lhe fora reportada de manhã, ao não a ver no seu posto de trabalho, questionou os dois funcionários dos serviços administrativos (Sr. ... e Sra. ...) sobre a sua ausência, ao que estes nada souberam responder, pois não tinham recebido qualquer aviso e/ou informação sobre a ausência da Dra. ... no período de trabalho da tarde.*

13. Depois de se ausentar do serviço às 11h37 do dia 14 de Julho, a Trabalhadora Dra. ... *não voltou a comparecer ao serviço/trabalho nas instalações das empresas, nomeadamente na segunda-feira dia 17 de Julho que se seguiu, nem avisou as empresas por qualquer meio que tivesse ao seu dispor, nomeadamente, por email para os endereços electrónicos das empresas, por contacto telefónico/sms/whatsapp para os números de contacto das empresas e do administrador/gerente, que são do conhecimento de todos os trabalhadores das empresas para assuntos de serviço, como é o caso quando tem necessidade de comunicarem, da forma mais expedita, ausências imprevistas ao serviço.*

14. Só no dia 25 de Julho 2023 foi recebida uma carta dirigida a "... no remetente do envelope, registado e enviada no dia 14 de Julho, a partir dos CTT de Esmoriz, onde se situa o domicílio pessoal da Trabalhadora Dra. ..., contendo no seu interior os originais de dois documentos: a) declaração de presença emitida pelo Centro Hospitalar de Santa Maria da Feira, atestando a presença da trabalhadora "entre as 11:55 do dia 14/07/2023 e as 12:18, do dia 14/07/2023"; b) um CERTIFICADO DE INCAPACIDADE TEMPORÁRIA PARA O TRABALHO, com data de 17 de Julho de 2023, atestando a incapacidade para o trabalho da Trabalhadora por gravidez de risco, com início a 14/07/2023 e termo a 02/02/2024.

15. Esta carta continha apenas os originais daqueles dois documentos, não contendo qualquer comunicação a acompanhar essa documentação, nomeadamente, com alguma justificação da Trabalhadora para o facto de, em momento anterior aquele dia, 25/07/2023, ter ficado impossibilitada de avisar atempadamente as empresas

empregadoras da sua ausência prolongada ao serviço, desde o período da tarde do dia 14 de Julho, nomeadamente, por telefone ou outro meio de comunicação mais expedito.

16. No dia seguinte, 26 de Julho de 2023, na sede das empresas foi recebida uma segunda carta da Trabalhadora Dra. ..., dirigida a "...", expedida ao final da tarde do mesmo dia 24 de Julho, mas do balcão dos CTT de Santa Maria da Feira, contendo cópia dos documentos enviados por via da carta anterior e uma carta com data de 21/07//2023, pela qual a Trabalhadora informava que se encontrava incapacitada para trabalhar, conforme comprovativo de baixa médica que anexava.

17. Também por via desta segunda carta, a Trabalhadora não informou as empresas empregadoras de qualquer facto que a tivesse impossibilitado de as informar, atempadamente e em momento anterior ao recebimento da referida correspondência, da sua ausência prolongada ao serviço, desde o dia 14 de Julho.

18. Entretanto, no dia 28 de Julho de 2023, o administrador e gerente das empresas empregadoras, Sr. ..., teve conhecimento através de um funcionário da "... Sr. ..., com a categoria profissional de Agente de Programação de 1ª, que este, juntamente com a sua esposa, a Sra. ..., também ela trabalhadora da "..., com a categoria profissional de Operadora de Armazém de 2ª, tinham visto a Dra. ... no sábado anterior, dia 22 de julho, numa festa que decorreu na manhã desse dia numa creche em ..., no meio das pessoas que ali participavam na referida festa de final de ano, aparentando estar bem e sem qualquer problema de saúde, nomeadamente, que a tivesse obrigado a permanecer em casa em repouso e a impedisse de sair para conviver naquela festa.

19. Mais relatou o referido funcionário ao administrador/gerente das empresas, que, na presença da esposa, ao ver a Dra. ... naquela festa, a andar normalmente, a dirigir-se para a saída e no meio das demais pessoas ali presentes, cumprimentou a Dra. ..., perguntando-lhe se estava bem, pois tinha-se apercebido que na semana que antecedeu aquela festa não tinha ido trabalhar e que na empresa não sabiam da razão da sua ausência, ao que a Dra. ... respondeu que estava de baixa e que já tinha informado a empresa.

20. O que era falso, pois só informou as empresas empregadoras por via das duas cartas que remeteu no dia 24 de Julho de 2023, precisamente na segunda-feira a seguir ao sábado, dia 22, em que foi surpreendida pelos dois colegas de trabalho a conviver na festa que decorreu nesse dia, na localidade de ...

21. Considerando o teor das cartas enviadas pela Trabalhadora Dra. ..., nas quais não invocou nenhum facto que a tivesse impedido de informar em momento anterior, por si ou por intermédio de outra pessoa, a sua ausência ao serviço, desde o período da tarde do dia 14 de Julho, e os factos de que a administração/gerência das empresas empregadoras tiveram conhecimento no dia 28 de Julho, que vieram confirmar que, apesar da condição de saúde que motivava a baixa médica,

22. a Trabalhadora não estava impedida de se deslocar a festa que decorreu em ..., a cerca de 16 km da localidade de Esmoriz, onde reside, logo também estava em condições de informar as empresas atempadamente, desde o dia 14 de Julho, da parte da tarde, sobre a sua ausência ao serviço, o que não fez.

23. Incorreu a Trabalhadora Dra. ... em faltas injustificadas ao trabalho desde o período da tarde do dia 14 de Julho, ate ao dia 24 de Julho, considerando-se justificadas apenas a partir do dia 25 de Julho, data em que foi recebida pelas empresas empregadoras a primeira das duas cartas enviadas pela Trabalhadora a 24 de Julho, tudo ao abrigo do art.º 253º, n.º 2 e 5 do Código do Trabalho, conforme carta de 28 de Julho de 2023 remetida pelas empresas empregadoras à Dra. ..., recebida por esta e à qual não respondeu.

24. Nas duas cartas que enviou as empresas empregadoras no dia 24 de Julho, a Trabalhadora Dra. ... não informou, nem justificou, qualquer facto, nomeadamente, uma condição física que tivesse motivado a sua incapacidade temporária total, impedindo-a de, por si ou através de terceira pessoa a solicitação sua, avisar atempadamente as empresas empregadoras da sua ausência e impedimento para o trabalho desde o período da tarde do dia 14 de Julho.

25. Por outro lado, o facto entretanto conhecido pela administração/gerência das empresas empregadoras, de que a Dra. ..., no dia 22 de Julho, de manhã, assistiu a festa que decorreu em Arrifana, a 16 km da sua residência habitual, permitiu à administração/gerência das empresas concluir que a Dra. ... estava fisicamente apta e capaz a ter avisado as empresas empregadoras antes do dia 24 de Julho.

26. O que podia ter feito via carta registada ou por outra via mais expedita, via whatsapp para o numero de contacto do administrador/gerente das empresas ou para o email das empresas, o que lhe permitiria até enviar os documentos comprovativos da sua incapacidade, ou fazê-lo logo no dia 14 de Julho por telefone, avisando a sua ausência, antes de proceder ao envio dos documentos justificativos da sua incapacidade prolongada para o trabalho.

27. A Trabalhadora Dra. ... também não contactou os serviços administrativos e/ou a gerência das empresas empregadoras, para, pela via mais expedita, por email, telefone, whatsapp ou até por via postal, prestar informação que tinha em seu poder, essencial para a normal continuidade da atividade das empresas, a partir da sua súbita e imprevista ausência ao serviço, nomeadamente:

a) Não forneceu os códigos de acesso a plataforma do seguro de crédito celebrado entre a "... " e a seguradora ..., através da qual é feita a gestão de todos os assuntos inerentes a cobertura da apólice, pois é por esta via que são realizadas comunicações periódicas de faturação, de que depende a validação de coberturas e capitais seguros da apólice, participações de sinistro/incumprimentos de clientes abrangidos pela apólice, bem como todas as comunicações inerentes à gestão do seguro - o que motivou o pedido de novos códigos para permitir o acesso a essa plataforma por outros funcionários da empresa, com receio de serem incumpridos prazos em curso de comunicações a cargo da empresa segurada, que pudessem inviabilizar alguma cobertura/garantia da apólice;

b) Não informou o código de acesso à plataforma de dados ...;

c) Não informou o código de acesso ao programa Primavera;

d) Não informou o código de acesso ao ... e códigos de desbloqueios;

e) Não informou o código de acesso e abertura do computador que utilizava, para que fosse possível aceder a conta do email de serviço da Trabalhadora (...), utilizado como canal para comunicações de bancos, fornecedores, prestadores, clientes, o que motivou que na semana de 17 a 21 de Julho, desconhecendo as empresas se a Trabalhadora se apresentaria ou não ao serviço, os serviços administrativos pedissem às entidades externas que remetessem novos emails para outros endereços electrónicos das empresas, para darem resposta a solicitações que desconheciam, porque anteriormente remetidas, como era habitual, para o endereço electrónico da Dra. ..., ao qual não tinham acesso.

f) Não informou o estado da execução da contabilidade das duas empresas, à data da sua ausência, nomeadamente: a) se já tinha lançado, conferido e fechado o mês de Junho e se tinha iniciado o tratamento do mês de Julho, que estava em curso; b) não informou se até 14 de Julho, data a partir da qual se ausentou ao serviço, estavam já lançados todos os documentos (faturas/recibos/notas de crédito/Débito, Bancos) necessários à liquidação e apresentação da declaração do IVA referente a Junho de 2023 ou qual a documentação, cujo lançamento na contabilidade, estava em falta; c) Processamentos de impostos relativos aos salários de Julho e, posteriormente de Agosto, e emissão das respetivas guias de pagamento, bem como o processamento de penhoras de salários, o que foi assegurado pelos trabalhadores administrativos, atenta a total ausência de contacto e disponibilidade de colaboração da Dra. ...; d) ausência total de documentação do caixa e respetiva contabilização, bem como o saldo apurado em numerário.

g) Não arquivou, nas respetivas pastas e dossiers da contabilidade, diversa documentação que foi deixada amontoada em cima e no interior de gavetas da sua secretária de trabalho, em prateleiras no interior de armários de arquivo de documentação da contabilidade, sob a supervisão da Trabalhadora Dra. ... Ainda não foi possível realizar um inventário completo dessa documentação, atenta a grande quantidade de documentos - conforme fotografias que integram estes autos - que se encontravam amontoados de forma desorganizada, estando nesta data a ser tratada pelos funcionários administrativos e sob orientação do CC substituto, entretanto nomeado pelas empresas em Setembro de 2020, após encerramento para férias, para se aferir se existem documentos de suporte a movimentos lançados na contabilidade, que seja necessário arquivar nas respetivas pastas da contabilidade. Mas de uma rápida consulta dessa documentação, em particular as pilhas de papeis deixadas amontoadas em cima secretária de trabalho, com documentos soltos, desorganizados, que no dia 14 de Julho, da parte da manhã, a Trabalhadora Dra. ... foi destruindo alguns desses documentos até lhe ser retirada a máquina de destruição de papel, foi possível identificar de forma avulsa documentos com datas dos anos de 2021/2022/2023, como extratos bancários; faturas de despesas não lançadas em movimentos de caixa; contratos bancários; extratos de fornecedores e clientes, para mapas recapitulativos; etc ... Alguns desses documentos têm números de lançamento na contabilidade manuscritos a vermelho, pelo punho da Dra. ..., o que indicia tratar-se de documentação de suporte de lançamentos realizados por esta na contabilidade, sem estarem devidamente arquivados nas respetivas pastas, o que em caso de uma inspeção

da AT às empresas pode causar sérios prejuízos e a desconsiderar valores lançados na contabilidade, sem o necessário suporte documental, que deveria estar arquivado nas respetivas pastas, o que pode motivar a retificação de declarações fiscais das [FALTA DOCUMENTO]

33. A informação sobre a evolução da faturação e dos custos do exercício de 2023, desde Janeiro desse ano, já vinha a ser solicitada pelo administrador desde Maio de 2023, mas não foi fornecida pela Dra. ..., porque alegava que não tinha tempo para o fazer e, simultaneamente lançar, a contabilidade, dar resposta às solicitações do ROC e elaborar a documentação necessária à aprovação e fecho de contas do exercício de 2022 - o que só veio a apresentar em Junho, com a elaboração do "Relatório de Gestão e Contas 2022", para análise e aprovação da administração, e o relatório de "Demonstração de Resultados" da "...", com datas de 09/06/2023, documentos necessários a certificação das contas pelo ROC da empresa, que, por esse motivo só veio a ocorrer só em 12/06/2022, com a posterior aprovação das contas, em assembleia, a 22/06/2023; já em relação à "... a mesma documentação só foi fornecida em Maio de 2023.

34. Só depois da aprovação das contas da "... em Junho de 2023, o seu administrador voltou a insistir junto da Dra. ... na necessidade e urgência da informação que vinha a solicitar desde Maio, assim como o Trabalhador da empresa, Sr. ..., responsável pelo sector financeiro da empresa, que a partir de finais de Junho e inícios de Julho, entre os dias 06 e 10 deste mês, para responder a pedidos de documentação de bancos (...; ...; ...; ...; ...) para análise de pedidos de financiamento e linhas de crédito de apoio à tesouraria da "..., solicitavam balancetes mais recentes de 2023 e, entretanto, a IES de 2022, pois até essa altura a análise daqueles pedidos foi inviabilizada, porque a empresa "... só apresentou e aprovou as contas do exercício de 2022, que eram pedidas pela banca, em 22/06/2023.

35. Até ao dia 14/07/2023, a Trabalhadora Dra. ... nunca forneceu ao administrador da "... a informação e análise solicitada por este sobre a evolução de valores de faturação/receitas desde Janeiro de 2023, cuja quebra estava a acentuar-se em relação ao exercício anterior de 2022, e dos custos/encargos mensais (com salários, despesas com eletricidade, combustível, telefones, despesas bancárias, etc ...) necessários à empresa manter-se a laborar, para apurar se a empresa estaria em condições de manter o cumprimento de compromissos assumidos e, se a faturação não fosse suficiente para garantir esses compromissos, antecipar medidas de gestão necessárias a redução de custos e realização de capital, como venda de património, recurso a financiamento bancário ou ao regime de lay-off.

36. Já em relação às solicitações do Trabalhador Sr. ..., a Dra. ..., entre os dias 06 e 10 de Julho e só após muita insistência deste Trabalhador, informou que podia fornecer à banca o balancete de Maio de 2023 da "..., porque a contabilidade já estava lançada e validada ate ao final deste mês, nada informando sobre o estado da execução da contabilidade referente ao mês de Junho e Julho que estava já a decorrer.

37. Quanto à IES de 2022 da ..., a Dra. ... informou que só a iria entregar no decurso da semana de 10 a 14 de Julho e logo que estivesse disponível o informaria, o que motivou a resposta do Sr. ..., aos diversos bancos, por email de 10/07/2023, de ainda não ter disponível toda a documentação (nomeadamente, a IES de 2022) por estes solicitada, para análise dos pedidos de financiamento em curso e que eram essenciais à tesouraria da empresa, a curto e médio

prazo, facto do qual a Trabalhadora Dra. ..., enquanto CC tinha perfeito conhecimento - isto apesar de, posteriormente, aquando do pagamento da guia em 13/07, que lhe foi entregue pela Dra. ... para esse fim, o Sr. ... ter constatado que a IES fora entregue a 06 de Julho e já poderia estar validada e disponível antes do dia 13.

38. Desde Janeiro de 2023, o administrador da "... " foi confrontado com queixas do ROC da empresa, Dr. ..., de que o seu trabalho de auditoria era inviabilizado pela falta de resposta atempada da ... da empresa, Dra. ..., aos pedidos de envio de informação e documentação da contabilidade, que só enviava parcialmente após muita insistência dos serviços do ROC, sendo necessário voltar a insistir pelo envio da documentação em falta.

39. Esta situação de falta de resposta atempada da Dra. ... às solicitações e pedidos de envio de documentação do ROC da "...", bem como da empresa "... " participada por aquela, manteve-se de forma reiterada ao longo de vários meses, conforme insistências nas solicitações do ROC e seus serviços, formalizadas via email, pelo menos até Junho de 2023.

40. Quanto a ..., na manhã do dia 14 de Julho, antes de se ausentar do serviço, a Dra. ... informou o colega Sr. ... que já tinha entregue a IES e estava a aguardar validação, após o que lhe forneceria a respetiva guia para pagamento, o que não fez, motivando a solicitação feita pelas empresas por carta de 09/08/2023, solicitando a guia para pagamento da IES desta empresa; quanto à apresentação e aprovação das contas desta empresa, não foi cumprido o prazo de 31/03/2023, porque a Dra. ... só forneceu os documentos necessários em Maio, cujo pardeiro se desconhece, por não se localizar nos arquivos da contabilidade o dossier fiscal da empresa referente ao exercício de 2022.

41. É falsa a afirmação feita pela Trabalhadora Dra. ... na sua carta de 16/08/2023, de que os códigos de acesso das empresas ao site da AT tinham sido alterados, pois se assim fosse, não poderia ter acedido a essa plataforma com os códigos de que dispunha, para emitir, a 2ª via da guia da IES da ..., que enviou com aquela correspondência: os códigos de acesso das empresas às suas paginas no site da AT, só foram alterados em Setembro, com a nomeação do novo CC substituto e a colaboração dada por este Profissional.

42. Com os comportamentos descritos nos nºs 7, 10 a 41, na parte em que são imputados à Trabalhadora Dra. ..., esta:

a) violou os deveres de assiduidade, obediência, realizar o trabalho com zelo e diligência, respeito e de lealdade, previstos nas alíneas b), c), e), f) e h) do n.º 1 do artigo 128º, do Código do Trabalho e do n.º 1 do art.º 9º do CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO, PARA O SECTOR DO CALÇADO, de Abril de 2010, com a versão em vigor.

b) incumpriu com o dever geral de "proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações", previsto no n.º 1 do art.º 126º do Código de Trabalho.

c) Incumpriu com os deveres e obrigações inerentes ao exercício das suas funções, nomeadamente, as funções para as quais foi contratada e que se encontram previstas no contrato de trabalho que a vincula as empresas empregadoras, na clausula 1ª, n.º 1, 3 e 4, alíneas a), b), c), d), e), g e h) - que não cumpriu até 31/03/2023, no prazo legal para apresentação e aprovação de contas do exercício de 2022 pelas empresas empregadoras - e i) - considerando

documentação contabilística que ficou dispersa na sua secretária e que ainda não foi possível inventariar e arquivar na íntegra nas respetivas pastas/livros da contabilidade.

d) Incorreu em faltas injustificadas, sucessivas, desde o período da tarde do dia 14 de Julho até ao dia 24 de Julho de 2023, nos termos do art.º 253º, n.º 2 e 5 do Código do Trabalho, ao não informar atempadamente as empresas empregadoras da sua ausência ao serviço, o que só fez por cartas remetidas a 24 de Julho/2023.

43. A Trabalhadora Arguida, por força do seu vínculo laboral e enquanto trabalhadora subordinada das empresas empregadoras, encontra-se sujeita ao regime geral dos trabalhadores por conta de outrem e ao regime específico do instrumento de contratação coletiva do sector onde se insere a sua actividade, previsto no CONTRATO COLECTIVO 6E TRABALHO PARA O SECTOR DO CALÇADO em vigor, e, para os presentes efeitos, vinculado aos deveres legais destes trabalhadores, previstos nas normas supra enunciadas.

44. Por força das suas funções de contabilista Certificada das empresas empregadoras, estava também obrigada a cumprir com as normas do respetivo estatuto da profissão, nomeadamente as normas previstas no art.º 12º-B, que em caso de justo impedimento prolongado do CC, determina no seu n.º 2 o dever deste proceder "(...) em conjunto com as entidades a quem presta serviços e no prazo de 30 dias contados da data-limite a que se refere o n.º 3 ao artigo anterior, a avocação ou a nomeação, caso ainda não tenha sido efetuada, do contabilista certificado suplente previsto no artigo 12.º", assim como de tomar a iniciativa de, atempadamente e face à necessidade das empresas assegurarem a normalidade da execução da contabilidade, informar e colaborar com as empresas empregadoras na adoção dos procedimentos a seguir por estas, em cumprimento do referido estatuto; para procederem à nomeação de CC suplente/substituto, junto da AT e da OCC.

45. O referido comportamento, na parte em que importa aos presentes autos e na medida em que é imputado à Dra. ..., integra a prática de infração disciplinar grave, que inviabiliza de forma irremediável a manutenção do vínculo laboral, pelo que provados que sejam os factos constantes desta Nota de Culpa é intenção das empresas empregadoras procederem ao despedimento da Trabalhadora Dra. ..., a qual será determinada no termo da instrução do presente processo disciplinar e depois de a Trabalhadora deduzir, querendo, a sua defesa à presente Nota de Culpa, no prazo de 10 dias úteis, a contar da sua entrega.

Prova:

A - Documentos e fotografias que constam dos autos.

B.- Declarações das Testemunhas que constam dos autos, ouvidas em sede de Inquérito Prévio:

- 1. ..., administrador/gerente das empresas empregadoras;*
- 2. ..., trabalhador da ..., com a categoria profissional de Assistente Administrativo de 1ª;*
- 3. ..., trabalhadora da ..., com a categoria profissional de Técnica de Secretariado de 1ª;*
- 4. ..., trabalhador da "...", com a categoria profissional de Agente de Programação.*
- 5. ..., trabalhadora da "...", com a categoria profissional de Operador de Armazém de 2ª.*
- 6. ..., ROC (Revisor Oficial de Contas).*

A presente Nota de Culpa é integrada por 16 (dezasseis) páginas.”

1.3. Por CAR, em 13.10.2023, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Processo disciplinar - nota de culpa com intenção de despedimento

Exmos. Senhores,

Recebi a nota de culpa que me foi endereçada.

Depois de a ler atentamente fiquei surpresa com as falsidades que me imputam.

Não me revejo em nenhum dos factos que me imputam e com os quais pretendem fundamentar o meu despedimento.

Quanto ao ponto 5 impugno a última parte da alínea a) porquanto os códigos de acesso estão registados no computador da empresa e daí nunca saíram, nem mesmo o computador. Impugno também a última parte da alínea d) deste mesmo articulado quando diz que lançava "notas de crédito, recibos (...) contabilidade ". Pois, este trabalho era feito pelo pessoal administrativo da empresa.

De igual modo é falso o vertido no ponto 7, 8, 9, 10, 11, 12 pelo que vão impugnados.

Relativamente aos pontos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27,28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44 por não corresponderem à verdade vão também impugnados.

Esclareço que, efetivamente foi comunicado a V/Ex.ªs a minha ausência, por motivos médicos, no dia 14 de julho alertando a mesma para a forte probabilidade de não voltar a empresa pois, como já era do conhecimento desta encontro-me grávida, gravidez, essa de risco, Aliás, nos dias seguintes dei entrada duas vezes no Hospital de Entre Douro e Vouga por motivos de doença, conforme documento que junto.

Enquanto trabalhadora sempre exerci as minhas funções com empenho e dedicação como bem sabem as empresas; Exerci-as no estrito cumprimento e boas praticas contabilísticas, nunca tendo prejudicado nenhuma empresa no exercício das minhas funções. Tudo isto que me é imputado não corresponde à verdade, nomeadamente, também não aceito que justifiquem as faltas, uma vez que, me encontrava de baixa médica. Os meus problemas de saúde levam-me a constantes "visitas" ao hospital como já referi em cima, e só quando me senti melhor psicologicamente também, é que fui ao correio enviar a baixa. Contudo, registe-se, que as minhas entidades patronais sabiam que a

minha gravidez, era uma gravidez de alto risco, aliás repetida tal informação na reunião que tivemos nas instalações da empresa no dia 28 de junho de 2023, e à frente das Senhoras Advogadas que estiveram presentes. Também nessa mesma reunião a Sra. Advogada que representava as empresas imputou-me exatamente os mesmos factos que constam da nota de culpa e que, numa reação imediata, os neguei e rebati.

O presente processo disciplinar é apenas uma retaliação e, os comportamentos da minha entidade patronal, representados através do seu Administrador Sr. ..., surgem quando tem conhecimento que eu me encontrava grávida e com uma gravidez de risco que me impediria de exercer as minhas funções. Pois foi a partir daí que o Sr. Administrador da empresa fez de tudo para que eu me despedisse. Esse "fez de tudo" traduziu-se em: retirar-me a direção financeira, retirar-me o escritório individual que tinha para o exercício das minhas funções, proibiu-me o acesso ao meu telemóvel pessoal enquanto trabalhasse, e muitas outras que em tempo certo, se necessário, lembrará o Sr. Administrador.

O Sr. Administrador chegou mesmo, face ao conhecimento da gravidez de risco, chegou mesmo a dizer-me "arrume as suas coisas e procure os seus direitos". Eu, carente de tranquilidade emocional comecei a ficar stressada, angustiada e sempre que ia para o meu local de trabalho, fazia-o carregando o medo diário relativo aos novos comportamentos/attitudes/pressões que iam ter para comigo. Nesse âmbito foi tentado um acordo de cessação de contrato de trabalho o qual não foi aceite em virtude dos valores envolvidos. Surge então, esta nota de culpa.

Atualmente continuo de baixa médica, e sob vigilância médica rígida, encontrando-se por isso justificadas as faltas.

Assim, mesmo não sabendo quais foram as declarações prestadas pelos meus Colegas de Trabalho, não tenho dúvidas que as mesmas são a "boca" da sua entidade patronal. Pois o receio de perda de posto de trabalho, a necessidade de salário e perspetivando retaliações, subscreveram a vontade da sua entidade patronal nos depoimentos que prestaram. Por isso, mesmo às cegas impugno por não corresponder à verdade o vertido nesses depoimentos.

Pelo que, não há qualquer fundamento para o despedimento, nem para outra qualquer sanção disciplinar, devendo por isso o procedimento disciplinar ser arquivado."

1.4. Por CAR, em 29.12.2023, a Trabalhadora foi notificada de Aditamento à Nota de Culpa, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: PROCESSO DISCIPLINAR 3/2023 - ADITAMENTO À NOTA DE CULPA.

Exma. Senhora,

Vimos notificar V. Exa de ADITAMENTO de factos à NOTA DE CULPA INICIAL, notificada na sequência do processo disciplinar que lhe foi instaurado e à qual apresentou resposta por carta 13/10/2023, recebida em 17/10/2023 pelas

empresas empregadoras. Os factos que integram o presente aditamento foram conhecidos pelas Empresas após a notificação daquela Nota de Culpa inicial, em parte no seguimento de diligências cuja realização foi informada na carta que acompanhou a notificação da anterior Nota de Culpa, e pela sua relevância disciplinar decidimos proceder ao seu aditamento aos factos que lhe são imputados e que servem de fundamento ao processo disciplinar em curso.

Fica assim V. Exa. notificada do Aditamento à Nota de Culpa, e de que, querendo, tem 10 (dez) dias úteis para consultar o processo disciplinar, apresentar a sua defesa por escrito e requerer quaisquer diligências de prova que julgue pertinentes para a sua defesa, nomeadamente, a inquirição de testemunhas que pretenda indicar ou documentos que pretenda juntar, como decorre do artigo 355º, nº1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02.

Os elementos do processo disciplinar mantêm-se na posse da Sra. Instrutora, Dra. ..., Advogada, com escritório na ..., com os seguintes contactos: ..., ..., telef. ... Caso pretenda consultar o processo no prazo de defesa agora notificado, deverá contactá-la previamente, para agendar dia e hora para o efeito nas instalações da empresa ou na morada do escritório acima indicada.

Mais se informa que mantemos a intenção anteriormente comunicada de proceder ao seu despedimento, com alegação de justa causa, nos termos e com os fundamentos que constam da Nota de Culpa Inicial e do seu aditamento que agora se anexa.

Sem outro assunto de momento, atentamente.

ADIIAMENTO NOTA PE CULPA DEDUZIDA EM PROCESSO DISCIPLINAR, COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO

1. As empresas empregadoras já melhor identificadas nestes autos, ... e ..., esta atuando por si e na qualidade de empresa representante daquela no exercício do poder disciplinar, conforme cl.ª 10ª, n.º 2 do contrato de trabalho com pluralidade de empregadoras celebrado com a Trabalhadora, Dra. ..., com a categoria profissional de Contabilista Certificada (doravante CC), instauraram contra esta processo disciplinar pelos factos que integram a Nota de Culpa (doravante NC), notificada à Trabalhadora por carta registada com A.R., recebida por esta em 02/10/2023 - tudo conforme documentos que constam destes autos.

2. Par carta de 13/10/2023, recebida pelas ,empresas em 17/10/2023, a Trabalhadora apresentou resposta à Nota de Culpa e face aos factos por esta alegados a instrutora decidiu proceder a diligências probatórias adicionais, no sentido de se apurar os factos alegados pela Trabalhadora na resposta apresentada à NC, face à pertinência dos argumentos invocados na referida resposta para apuramento da responsabilidade disciplinar que lhe é imputada, nomeadamente:

a) Conhecimento pelas empresas da gravidez de risco da Trabalhadora, nomeadamente, se tal conhecimento ocorreu em momento anterior ao recebimento pelas empresas das cartas remetidas pela Trabalhadora em 24/07/2023,

comunicando aquele motivo de incapacidade para o trabalho e justificando a sua ausência ao serviço desde o período da tarde do dia 14/07/2023;

b) Esclarecer em que data as empresas retiraram à Trabalhadora a Direção Financeira e o gabinete individual de trabalho, nomeadamente se foi antes ou após e por causa do conhecimento do estado de gravidez da Trabalhadora e no contexto de um ambiente de pressões psicológicas sobre a Trabalhadora, motivadas por comportamentos da administração/gerência das empresas, após e por causa do conhecimento do seu estado de gravidez;

3. Não tendo sido requerida pela Trabalhadora Dra. ... qualquer diligência de prova dos factos invocados na resposta à NC, em 27/10/2023 por iniciativa da Instrutora nomeada realizaram-se e concluíram-se as inquirições de testemunhas que no âmbito do inquérito prévio revelaram ter conhecimento direto dos factos que se visou esclarecer, no seguimento da resposta a NC apresentada pela Trabalhadora, tudo conforme respetivas declarações que constam dos autos.

4. Sucede ainda que, após a notificação da nota de culpa, por carta de 26/09/2023, as empresas empregadoras tomaram conhecimento de novos factos que consubstanciam ilícitos disciplinares e são relevantes para o apuramento das circunstâncias inerentes aos factos anteriormente imputados à Trabalhadora Dra. ... na NC inicial e das respetivas consequências disciplinares.

5. Estando pendente processo disciplinar contra a trabalhadora-arguida, por incumprimento de deveres e obrigações inerentes ao exercício das suas funções de Contabilista Certificada das empresas, face à defesa apresentada pela Trabalhadora na resposta à Nota de Culpa, na qual:

a) Além de refutar os factos que integram ilícitos disciplinares que lhe são imputados, contrapondo que enquanto trabalhadora sempre exerceu as suas funções com empenho e dedicação, no estrito cumprimento e boas práticas contabilísticas - cfr. resposta NC,

b) Invoca que o presente processo disciplinar é uma retaliação das empresas, na pessoa do administrador/gerente Sr. ..., sendo apenas motivado pelo facto de se encontrar grávida - cfr. resposta NC.

6. Efetuou-se uma averiguação mais pormenorizada, por via da inquirição de testemunhas com conhecimento directo dos factos em causa, com vista a confirmar a data em que foram retiradas à Trabalhadora Dra. ... as funções da direcção financeira e o respetivo gabinete individual de trabalho e se esses factos ocorreram antes ou depois e por causa do conhecimento pelas empresas da gravidez da Trabalhadora.

7. Efetuou-se ainda uma averiguação ao programa informático de execução da contabilidade, mediante a análise e consulta das datas de movimentos/lançamentos inerentes à execução da contabilidade das empresas pela Trabalhadora Dra. ..., que constam da memória/registo do programa informático da contabilidade, de forma a apurar-

se com rigor e isenção se, de facto, as funções de CC da Trabalhadora-Arguida foram cumpridas nos prazos e de acordo com as boas práticas contabilísticas, como alegado na resposta a NC.

8. Noutra vertente, procedeu-se a análise e arquivo da extensa documentação que se encontrava dispersa nos armários da contabilidade e na mesa de trabalho da Trabalhadora Dra. ..., que as fotografias que integram a juntada de 31/07/2023 documentam parcialmente, de forma a aferir-se o tipo e importância dessa documentação e se estava refletida e devidamente lançada na contabilidade das empresas, nos exercícios que respeitam as datas de emissão desses documentos, como decorre das boas práticas que regem a execução e organização da contabilidade empresarial.

9. A análise ao programa informático da contabilidade e o tratamento da documentação que se encontrava dispersa nos armários da contabilidade e na mesa de trabalho da Dra. ..., com o seu arquivo e análise da sua relevância para vida corrente das empresas, decorreu nos meses de Setembro e Outubro, após o encerramento das empresas para férias em Agosto de 2023, ficando concluída em 02/11/2023 com a elaboração de um relatório com a síntese dos factos mais relevantes que foram apurados.

10. Face ao teor desse relatório, a administração e gerência das empresas empregadoras tiveram conhecimento de novas factos que importam para a avaliação das infrações disciplinares imputadas a Trabalhadora nestes autos, na medida em que além de constituírem em si incumprimento dos deveres laborais a que a Trabalhadora se encontra vinculada, no exercício das funções de CC, vêm sustentar e agravar os factos já relatados na NC anteriormente notificada e as respetivas consequências, razão pela qual em 02/11/2023 foi elaborado pela gerência e administração das empresas empregadoras novo aditamento ao objeto do presente processo disciplinar, de forma a abranger os factos conhecidos nessa data.

11. Posteriormente, a 07 e 13/11/2023, as empresas empregadoras, na pessoa do seu administrador e gerente ..., tiveram conhecimento de novos factos que toram também aditados aos presentes autos a 14/11/2023, atenta a sua relevância para apuramento da responsabilidade disciplinar da Trabalhadora Dra. ..., nomeadamente:

a) face ao contexto que resulta da resposta desta à Nota de Culpa, em que a Trabalhadora invoca limitações decorrentes da sua gravidez de risco, para justificar o seu comportamento a partir de 14 de Julho [de comunicação tardia (por cartas de 24/07/2023), a sua ausência ao serviço e a total falta de comunicação/colaboração com as empresas a partir dessa data, que lhe são imputados nos n.ºs 13 a 27 da NC],

b) bem como para sustentar os factos imputados nos n.ºs 38 e 39 da NC, sobre o incumprimento da Trabalhadora Arguida, enquanto CC das empresas, em dar resposta atempada as solicitações de informação do ROC da ..., Dr. ...

12. Neste sentido e face ao supra exposto, as empresas empregadoras vêm, em acréscimo/aditamento a Nota de Culpa já notificada nestes autos a Trabalhadora Arguida, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, imputar a Trabalhadora Dra. ... os seguintes factos:

1. No dia 02/11/2023, as empresas empregadoras, através do seu administrador e gerente ..., tiveram conhecimento do resultado da análise levada a cabo pelo departamento informática, financeiro e administrativo ao programa informática da contabilidade das empresas e a documentação a que se alude na alínea g) do n.º 27 da Nota de Culpa anteriormente notificada.

2. De acordo com o referido relatório e documentação de suporte, no que respeita a empresa ... foi possível apurar que a CC, Trabalhadora Dra. ..., lançou e executou no programa informático da contabilidade vários movimentos essenciais a execução da contabilidade do exercício de 2022:

- após o prazo de 31/03/2023 (data limite para a aprovação de contas do exercício de 2022);
- após a elaboração a 09/06/2023 pela CC dos documentos necessários à apresentação e aprovação de contas do exercício de 2022 (Balanço a 31/12/2022 e Demonstração dos Resultados Por Natureza, ambos com data de 09/06/2023);
- após a data de 22/06/2023, em que foram aprovadas as contas da empresa;

3. No que respeita a empresa ..., tais movimentos/lançamentos inerentes e essenciais a execução da contabilidade, executados pela CC, Dra. ..., após aquelas datas são os seguintes:

a) movimento de contabilização das depreciações do imobilizado, com data de 05-05-2023, de execução e gravação no programa informático de contabilidade;

b) movimentos de encerramento total/fecho do ano e apuramento de resultados do exercício de 2022, com data de 10-07-2023, de execução e gravação no programa informático;

c) apuramento de IRC a pagar, com data de 02-05-2023, de execução e gravação no programa informático;

4. A contabilidade referente aos meses de Junho/Julho estava por lançar, bem como não estavam lançados na contabilidade todo os movimentos dos Bancos, com a respetiva conferência;

5. A conta 11 (Caixa) no que respeita aos exercícios de 2021/2022 e 2023:

a) não reflecte todos os movimentos de débito (pagamento de despesas inerentes a actividade da empresa, como combustíveis, correios, alimentação, materiais de limpeza, consumíveis e outras pagas a dinheiro existente em caixa) e crédito que ali deviam estar registados, já que não se encontravam lançados ou contabilizados vários documentos (faturas/recibos) de despesas referentes a actividade da empresa, que se encontravam dispersos nos documentos encontrados na mesa de trabalho da CC, Dra. ... - cfr. docs. que integram a juntada de 31/07/2023, que após a inventariação/arquivo daquela documentação realizada nos meses de Setembro e Outubro, pelo confronto/análise dos movimentos de caixa, se apurou não estarem lançados /registados na contabilidade e no caixa;

b) verificou-se a contabilização de vários movimentos no valor de 1,00€ a debito e credito em simultâneo (entrada e saída), sem qualquer suporte documental e correção posterior;

c) No que respeita ao exercício de 2023 em curso, o único movimento registado foi o de abertura/passagem de ano, apesar de se ter verificado que nos papeis dispersos na mesa de trabalho da Dra. ... encontravam-se documentos que titulam despesas inerentes a actividade da empresa a contabilizar no caixa, referentes aos meses de Janeiro, Fevereiro, Março, Abril, Maio e Junho daquele ano, que não tinham sido lançados na contabilidade, tarefa que incumbia a CC;

d) inexistência de apuramento de saldos de caixa;

6. Registo de letras referentes ao exercício de 2023 por regularizar em Maio e Junho no respetivo livro;

7. No que respeita a contabilidade da empresa ..., apurou-se da análise do programa informático da contabilidade que:

a) abertura/passagem de ano do exercício de 2022 para 2023 não foi feita pela CC, Dra. ... - este movimento contabilístico só foi executado em 13-11-2023, pelo CC substituto;

b) amortizações/depreciações com data de 31-05-2023, de execução e gravação no programa informático;

c) apuramento de resultados do exercício de 2022, com data de 29-06-2023, de execução e gravação no programa informático;

d) apuramento de IRC a pagar, com data de 06-06-2023, de execução e gravação no programa informático;

e) não estavam lançados na contabilidade os movimentos dos Bancos com a respetiva conferencia nos meses de Janeiro a Junho de 2023;

8. A documentação deixada dispersa no amontoado de papeis existente na mesa de trabalho da Dra. ... e nos armários da contabilidade que esta supervisionava, sem estar arquivada nas respetivas pastas de documentos de suporte da contabilidade, foi arquivada em 15 pastas de arquivo e ainda em caixas, apurando-se ser constituída pelos seguintes tipos de documentos:

a) diversos contratos por arquivar nas respetivas pastas de documentos de suporte da contabilidade, nomeadamente contratos bancários/Financiamento de linhas de crédito, crédito de apoio a tesouraria PME/MLP, leasing/renting e de prestações de serviços externos, como auditores, serviços de informática;

b) documentos de suporte de movimentos contabilísticos lançados na contabilidade, com a respectiva numeração inscrita a vermelho pelo punho da CC Dra. ..., soltos e sem estarem arquivados nas respetivas pastas de documentos de suporte da contabilidade;

c) facturas/recibos/talões de caixas referentes aos anos de 2021/2022/2023 que titulam despesas inerentes a actividade das empresas por lançar na contabilidade e no caixa (pagamento de combustíveis, alimentação, consumíveis, CTT, produtos de limpeza, inspeções automóveis, etc ...)

d) recibos de clientes e fornecedores referentes aos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022, que após emissão não foram enviados aos clientes e encontravam-se fechados em envelopes;

e) recibos de vencimento emitidos e fechados em envelopes que não foram entregues aos trabalhadores;

f) diversos documentos inerentes a execução da contabilidade encontrados soltos, sem qualquer organização/tratamento, como extratos de clientes e fornecedores, avisos de vencimento de fornecedores, documentos fiscais, documentos e extratos das contas bancárias tituladas pelas empresas e de cobrança de despesas/comissões/juros bancários;

9. No meio desta documentação foi encontrado o livro de actas da empresa ..., ao qual a CC Trabalhadora Dra. ... tinha acesso permanente, no exercício das suas funções, para poder dar resposta as solicitações do ROC da ..., que no âmbito das suas funções de auditoria desta empresa da ..., participada por aquela, era habitual solicitar as actas das duas sociedades a CC.

10. Como aconteceu através de emails de 04/06/2023 e insistência a 11/07/2023, pelos quais o Dr. ... solicitou a CC Dra. ..., entre outros elementos ali identificados, o envio de cópia das actas de aprovação da contas da ... dos anos de 2021 e 2022.

11. Por carta com data de 16/08/2023, que integra a juntada a estes autos de 06/09/2023, a CC Dra. ... não informou as empresas sobre o paradeiro do livro de actas e dossier fiscal de 2023 da ..., conforme carta de 09/08/2023 dirigida pelas empresas, a solicitar-lhe informações sobre o paradeiro desse e outros documentos que se encontravam em seu poder, no âmbito e por causa das suas funções de CC que exerceu até ao dia 14/07/2023.

12. O livro de actas da ... foi encontrado em finais de Outubro durante a inventariação dos documentos que estavam espalhados nos armários da contabilidade, sob a supervisão da CC Dra. ..., mas do mesmo não constavam e tinham sido retiradas as actas de aprovação de contas dos exercícios de 2021 e 2022 da ..., que tal como o livro de actas que integravam, estavam na posse da Trabalhadora Dra. ... desde Junho de 2023, para poder responder as solicitações do ROC.

13. *Perante a constatação de que se encontravam em falta do respetivo livro as actas da aprovação de contas do exercício de 2021 e 2022, por email de 10/11/2023 enviado ao Dr. ..., ROC da ..., os serviços administrativos desta solicitaram a este que informasse se a Dra. ... tinha enviado os documentos pedidos nos emails de 04/06/2023 e 11/07/2023 e, na afirmativa, que fosse enviada a respetiva cópia.*

14. *Por email de 13/11/2023 do Dr. ..., as empresas tomaram conhecimento que a Trabalhadora Dra. ... não tinha enviado nem as actas de aprovação de contas da ... solicitadas, dos exercícios 2021 e 2022, nem as demonstrações financeiras 2021 assinadas, o que reforça e agrava os factos que integram os n.ºs 38 e 39 da NC inicial já notificada.*

15. *Não existe nos arquivos da contabilidade o dossier fiscal da ..., referente ao exercício de 2022, cuja elaboração e arquivo é da responsabilidade da CC, a Trabalhadora Dra. ...*

16. *As actas de aprovação de contas da ..., referentes aos exercícios de 2021 e 2022, depois de terem sido entregues pela gerência com o respetivo livro de actas à Dra. ... para dar resposta as solicitações do seu envio pelo ROC, conforme emails deste de Junho e Julho de 2023, foram por ela retiradas do respetivo livro de actas e desconhece-se o destino que lhes deu.*

17. *Em 07/11/2023, ..., o administrador e gerente das empresas empregadoras, através de publicação na rede Instagram de uma amiga comum, teve conhecimento de que em fim-de-semana anterior a esta data, a Dra. ... esteve presente num casamento, conforme imagens/fotografias e vídeo que foram juntos e integram estes autos.*

18. *Naquelas publicações a Trabalhadora Dra. ... encontra-se a conviver de forma animada, rodeada de outras pessoas, a mesa, exibindo um comportamento descontraído, sorrindo e posando para as fotografias, além de ser vista na pista de dança, numa roda de amigas, a dançar animadamente, comportamento próprio de uma pessoa gozando de boas condições de saúde; com um comportamento que não evidencia qualquer limitação decorrente do estado de gravidez de risco e evidenciando um estado físico compatível com um normal convívio social e festivo.*

19. *Mas incompatível com o seu comportamento a partir do dia 14/07/2023, de total omissão de qualquer contacto e/ou colaboração com as empresas a partir daquela data, quer para prestar informação sobre o estado da contabilidade, sobre o procedimento a seguir pelas empresas na nomeação de CC substituto ou as informações referidas no n.º 27 da NC inicial, além de contrariar o quadro traçado na resposta a NC inicial que a Trabalhadora Dra. ... apresentou, invocando a gravidade e fragilidade do seu estado de saúde, motivado pela gravidez de risco, para contestar os factos que lhe são imputados naquela NC.*

20. *Em 17/12/2023 aquando da entrega da declaração do IVA referente a Outubro/2023 e do valor a liquidar, a administração da ... foi informada pelo CC substituto que a Dra. ... apresentou em 20/02/2023 uma declaração de IVA referente a Dezembro de 2022, pela qual apurou o valor de 26.734,16 Eur de imposto a liquidar e que foi pago pela empresa.*

21. Em 24/03/2023 a Dra. ... apresentou uma nova declaração de IVA referente ao mesmo mês de Dezembro de 2022, corrigindo a que tinha apresentado anteriormente, apurando-se por força dessa declaração rectificativa o valor de 22.794,90 Eur de IVA devido pela empresa ao Estado e que esta já tinha pago.

22. Em consequência da retificação do IVA do período de Dezembro/2022 a empresa ... tinha um crédito ou um excesso de IVA pago no valor de 3.939,26Eur (= 26.734,16Eur - 22.794,90Eur), que devia ter sido informado à administração pela CC Dra. ..., para ser deduzido nos valores de IVA apurados nas declarações periódicas dos meses seguintes e que foram pagos pela empresa.

23. A Dra. ... não informou a administração da ... nem da retificação apresentada e seus motivos, nem do valor de 3.939,26Eur que podiam ter sido deduzidos nos IVAS mensais liquidados e pagos nos meses seguintes.

24. Só com a apresentação em 17/12/2023 da declaração periódica de IVA de Outubro/2023 pelo CC substituto, a empresa ... teve conhecimento daquele IVA no valor de 3.939,26Eur pago em excesso, referente ao mês de Dezembro/2022, e efetuou a sua dedução, pelo que em vez de pagar o valor de 16.687,07Eur de IVA apurado a favor do Estado em Outubro/2023, pagou o valor de 12.747,81 Eur.

25. Em Março de 2023 o administrador e gerente das empresas empregadoras, Sr. ..., procedeu a uma reorganização dos serviços das empresas, atribuindo a partir dessa data ao Trabalhador ... as funções inerentes à parte financeira, que passou a ocupar o gabinete individual associado a essas funções, e que até então eram exercidas pela Trabalhadora Dra. ...

26. Esta alteração foi motivada pelo facto de a Trabalhadora Dra. ...justificar o incumprimento das solicitações do órgão de gestão das empresas referidas no n.º 33 da NC inicial e da impossibilidade de elaborar até 31/03/2023 os documentos necessários à demonstração de resultados do ano de 2022, por não ter tempo para executar todas as tarefas que tinha a seu cargo.

27. A Trabalhadora Dra. ... apresentou atestado de incapacidade para o trabalho por gravidez de risco, com término a 02-02-2024, pelo que face ao normal período gestacional de 9 (nove) meses, a gravidez teve início em Maio de 2023.

28. No dia 22/06/2023, após a reunião para aprovação de contas da ..., a Trabalhadora Dra. ... informou o gerente/administrador das empresas empregadoras, ..., que estava grávida, sem nunca referir tratar-se de uma gravidez de risco.

29. Os factos que são agora imputados a trabalhadora-arguida nos números 2 a 24 precedentes, constituem novos factos conhecidos pelas empresas empregadoras após a elaboração da NC inicial já notificada, que além de serem suscetíveis de integrarem novos ilícitos disciplinares, permitem reforçar os factos que foram imputados a Trabalhadora nos n.º s 13 a 29, 33 a 35, 38, 39 da NC já notificada e agravam as suas consequências disciplinares, na medida em

que reforçam o incumprimento que é imputado a Trabalhadora dos deveres que lhe são impostos de realizar o trabalho com zelo e diligência, respeito e de lealdade, previstos nas alíneas b), c) e), f) e h) do n.º 1 do artigo 128º, do Código do Trabalho e do n.º 1 do art.º 9º do CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO, PARA O SECTOR DO CALÇADO, de Abril de 2010, com a versão em vigor.

26. Em particular os factos que integram os n.ºs 17, 18 e 19, além da violação do dever de agir com zelo e lealdade para com as empresas empregadoras, configuram ainda o incumprimento do dever geral de "proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações", previsto no n.º 1 do art.º 126º do Código do Trabalho, face à importância para a subsistência das empresas das funções exercidas por um CC que, de repente e sem aviso, deixa de ter qualquer contacto com a empresa, sendo tal comportamento de total ausência de contacto ou colaboração com as empresas e a contestação das faltas que as empresas consideraram como injustificadas, entre o período da tarde de 14/07/2023 e o dia 24/07/2023, justificado pela Trabalhadora Arguida, na resposta à NC inicial, com a fragilidade e limitações decorrentes do seu estado de gravidez de risco.

27. Estes factos que integram os n.ºs 17, 18 e 19 e o comportamento da Trabalhadora Arguida que se encontra documentado na publicação da rede social a que se alude, conjugados com os factos que integram os n.ºs 18 a 25 da NC já notificada, permitem imputar a Trabalhadora Dra. ... um comportamento contra rio aos deveres de agir em boa-fé, com diligência e lealdade para com as empresas empregadoras, na medida em que se a gravidez de risco que invoca para contestar os factos que lhe são imputados na NC não a impede de comparecer em compromissos sociais e participar em eventos festivos como os ali descritos e documentados, também não impedia a Trabalhadora, se o quisesse, de contactar as empresas desde a sua ausência ao trabalho a partir do dia 14/07/2023.

28. Os factos que integram os n.ºs 2 a 8, 15 a 16, 21 a 25 antecedentes, permitem reforçar os factos imputados a Trabalhadora nos n.ºs 27, al.ºs f), g), 33 a 35 da NC 12 inicial e reforçar o incumprimento por esta dos deveres e obrigações inerentes ao exercício das funções de Contabilista Certificada das empresas para as quais foi contratada, previstas no contrato de trabalho que a vincula as empresas empregadoras, na clausula 18ª, n.º 1, 3 e 4, alíneas a), b), c), d), e), g e h) e i) - considerando que face ao agora apurado, a Dra. ... incumpriu com os deveres inerentes a sua categoria profissional de CC, sem cumprir com as boas praticas de contabilidade, nomeadamente:

a) ao executar lançamentos na contabilidade após o prazo de 31/03/2023, em que devia estar encerrada a execução da contabilidade referente ao exercício de 2022, para o órgão de gestão das empresas aprovar as respetivas contas até essa data e ainda após a data de 22/06/2023, em que estas contas foram aprovadas [factos que integram os n.ºs 2, 3, alíneas a), b), c), 7 alíneas b), c) e d) antecedentes];

b) ao não fazer lançamentos essenciais a regular e atempada execução da contabilidade das empresas [n.ºs 4, 5, 6, 7, alíneas a) e e), 22 e 23] e ao não dar o devido tratamento e arquivo a documentos que lhe foram facultados e de suporte de movimentos contabilísticos (n.º 8, 15 e 16);

27. Estes comportamentos, a darem-se como provados, revelam uma atuação nitidamente culposa e quebram de forma irremediável a relação de confiança que deve estar subjacente ao contrato de trabalho celebrado com a Trabalhadora Dra. ..., pelo qual as empresas visaram assegurar os serviços de CC a tempo inteiro e em exclusividade, que lhes garantisse a execução da contabilidade de forma fiável, atempada, dentro dos prazos aplicáveis, e obter uma resposta atualizada e permanente sobre informação contabilística essencial à gestão das empresas, o que face aos factos imputados à Trabalhadora não foi assegurado por esta, resultando daí a impossibilidade prática da subsistência do vínculo laboral.

28. Neste contexto, considera-se que os factos supra imputados à Trabalhadora Arguida no presente aditamento, conjugados ainda com os factos que integram a NC inicialmente notificada, a serem provados integram o conceito de justa causa para o despedimento a promover pelas empresas empregadoras.

29. Assim, deverá remeter-se uma cópia do presente aditamento à Nota de Culpa à Trabalhadora Dra. ..., informando-a que poderá responder e apresentar a sua defesa aos factos agora notificados no prazo de 10 (dez) dias úteis, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

PROVA:

DOCUMENTOS:

1. Recibos de vencimento, registos de assiduidade e justificativos de falta da Trabalhadora referentes aos meses de Maio, Junho e Julho de 2023;
2. Relatório de 02/11/2023 e documentos que o integram como anexos (prints extraídos do programa informático referentes a datas de execução de lançamentos de movimentos contabilísticos a que se alude supra);
3. Declaração periódica de IVA do mês de Dezembro/2022 e Declaração retificativa; Declaração Periódica de Outubro de 2023, comprovativo pagamento IVA do período;
4. Fotografias e vídeo retirados da rede Instagram com data de 07/11/2023;
5. Emails trocados como ROC Dr. ..., de 10 e 13/11//2023;

TESTEMUNHAS:

1. ..., administrador/gerente das empresas empregadoras;
2. ..., trabalhador da ..., com a categoria profissional de Assistente Administrativo de 1.ª;
3. ..., trabalhadora da ..., com a categoria profissional de Técnica de Secretariado de 1.ª;
4. ..., telefonista/rececionista;"

1.5. Por CAR, em 16.01.2024, a Trabalhadora apresentou resposta àquele Aditamento à Nota de Culpa, conforme se transcreve:

“Assunto: Processo disciplinar - aditamento nota de culpa com intenção de despedimento

Exmos. Senhores,

Recebi o aditamento à nota de culpa que me foi endereçada, ao qual passo a responder:

Analisado o alegado aditamento constato que os factos alegados não são admissíveis enquanto aditamento, porquanto, são falsos. Acresce que, os agora alegados factos não relevam minimamente qualquer tipo de negligência de minha parte, nem fundamentam nenhum despedimento com justa causa, muito menos, nesta fase processual.

Por outro lado, os alegados "novos factos", repete-se, são rotundamente falsos, pelo que, impugna-se, por uns serem falsos outros não corresponder à verdade, e outros há que são uma distorção da realidade. Por esse motivo vão impugnados o art. 7º, 8º, 9º, 10º, 11º e respetivas alíneas, 12º na sua totalidade.

Por outro lado, regista-se, que mesmo que alguns deles correspondessem à verdade, o que não é o caso, há muito que já estariam caducados pois já seriam do conhecimento das empresas à data da baixa.

Quanto ao alegado visionamento da minha pessoa num casamento, registo que é extremamente grave do ponto de vista pessoal, o descrito no número 17 do ponto 12 do aditamento. Não pode a minha entidade patronal usar as minhas fotografias de redes sociais privadas e delas fazer as considerações tecidas e os juízos de valor que fez no identificado ponto.

Estando suspensa a minha relação de trabalho por motivo de baixa, não admito que a empresa a ponha em questão, até porque, compete única e exclusivamente à Segurança Social avaliar ou não a necessidade da minha baixa por gravidez de risco. A minha entidade patronal compete apenas aceitá-la. Acresce que, enquanto trabalhadora e pessoa a minha conduta sempre se pautou por profissionalismo, urbanidade e responsabilidade para com a minha entidade patronal. O mesmo não se pode dizer desta, já que, desde que teve conhecimento da minha gravidez alterou o seu comportamento para comigo de tal forma grave e como se encontra refletido no ponto 12 do aditamento.

Assim enquanto trabalhadora reservo-me o direito, se assim o entender e depois de bem ponderar, recorrer a instâncias judiciais contra a entidade patronal não apenas pelas acusações falsas que me têm vindo a fazer, mas também pela perseguição pessoal que têm vindo a fazer.

Em tudo o mais mantenho a minha defesa já comunicada.

Pelo que, não há qualquer fundamento para o despedimento, nem para outra qualquer sanção disciplinar, devendo por isso o procedimento disciplinar ser arquivado."

1.6. Do processo consta ainda, com relevância para o presente parecer:

- Auto de Declarações da Testemunha ..., Revisor Oficial de Contas das empresas em causa, datado de 25.07.2023;
- Autos de Declarações das Testemunhas ..., ... e ..., datados de 27.10.2023.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “*emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental*”.

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: “*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).*”

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a

maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

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

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

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

2.7. Em sintonia com as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, n.º2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do n.º 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.8. Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial proteção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com

competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho.

2.9. Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento*”, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.^a Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”¹

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. 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 (art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se

¹ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, p. 836-837

subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.²

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

2.14. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): “O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

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

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função

² *Idem*, pg. 814

*típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...).
É dizer, em suma:*

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

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

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

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

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexos 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 assumida gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a

subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.16. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de, preferencialmente, corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

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

consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que à trabalhadora, com a categoria profissional de Contabilista Certificada, são imputadas diversas condutas culposas, violadoras, designadamente, do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto no art.º 128º, nº1, c), do Código do Trabalho, em particular o incumprimento de vários prazos de entrega de documentação, o protelamento no fornecimento de informação relevante ao ROC, o não fornecimento de vários códigos de acesso de que dispunha para a prática de actos de contabilidade após a sua ausência ao serviço em 14.07.2023, o não ter providenciado pela sua substituição por outro contabilista após aquela sua ausência nem ter mais encetado contacto com a entidade empregadora, bem como o facto de ter destruído documentação relacionada com a contabilidade e a que tinha acesso no seu último dia ao serviço da entidade empregadora, em 14.07.2023. Na sequência de auditoria interna, foi elaborado Aditamento àquela Nota de Culpa, contendo outras condutas semelhantes imputadas à trabalhadora.

3.2. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora limita-se a alegar em conjunto a falsidade das condutas que lhe são imputadas, o mesmo acontecendo com as declarações das Testemunhas, que impugna “*mesmo às cegas*”, não tendo solicitado, nem na resposta à Nota de Culpa, nem na resposta ao Aditamento, a realização de quaisquer diligências e/ou a apresentação de meios de prova. Efectivamente, a trabalhadora alega simplesmente que o processo disciplinar é uma retaliação e os comportamentos da entidade empregadora surgem quando tem conhecimento da sua gravidez, tendo a entidade empregadora feito de tudo para que a trabalhadora se despedisse, designadamente a retirada de funções na direcção financeira e o escritório correspondente, bem como a privação do telemóvel pessoal enquanto trabalhasse, o que resultou numa tentativa de acordo de revogação do contrato de trabalho, o qual não foi aceite em virtude dos valores envolvidos.

3.3. Todavia, do Aditamento à Nota de Culpa, bem como do confronto com as declarações das Testemunhas ouvidas após a pronúncia da trabalhadora, afere-se que a retirada da direcção financeira e do escritório ocorreu em Março de 2023 e prendeu-se com o facto de a trabalhadora declarar não ter tempo para cumprir as obrigações respectivas, tendo posteriormente entrado de licença por risco clínico durante a gravidez em 14.07.2023 e até 02.02.2024, o que significa que à data da retirada de funções não se

encontrava ainda grávida. Aliás, não resulta provado, conforme declarações das Testemunhas e Aditamento à Nota de Culpa, que a entidade empregadora tivesse tido conhecimento da gravidez da trabalhadora antes da reunião ocorrida em 22.06.2023 (a trabalhadora refere a data de 28.06.2023).

Ora, conforme resulta dos depoimentos das Testemunhas, principalmente do depoimento da Testemunha ..., ROC das empresas e ouvido em 25.07.2023, a quem a trabalhadora deveria prestar informação relevante, a maior parte das condutas praticadas são anteriores ao conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora pela entidade empregadora. Aliás, é a própria trabalhadora que refere que na reunião ocorrida em 22.06.2023, na presença das advogadas da empresa, já lhe haviam sido imputadas as mesmas condutas que acabaram por constar posteriormente da Nota de Culpa, reforçando assim a convicção de que a entidade empregadora já tinha conhecimento das mesmas, e já as teria configurado como justa causa de despedimento, ainda antes sequer de saber o estado de gravidez da trabalhadora, deitando por terra o argumento de que o processo disciplinar consubstancia uma retaliação em função daquele estado, nos termos alegados.

3.4. Na sequência dessa reunião, terá sido intentado um acordo de revogação do contrato de trabalho, embora a trabalhadora não refira de quem partiu a iniciativa. De acordo com o Auto de Declarações da Testemunha ..., administrador e a quem a trabalhadora imputa o alegado tratamento discriminatório, datado de 27.10.2023 e portanto posterior à pronúncia da trabalhadora, é ali referido o seguinte: *“bem como pelo facto de que já sabendo dos motivos e faltas graves que levariam à instauração de um processo disciplinar, a Trabalhadora propôs que se chegasse a um entendimento para resolução amigável e no decurso de negociações encetadas, em finais de Junho, numa atitude que foi entendida como de chantagem referiu que era melhor para as empresas aceitarem as suas condições, nomeadamente quanto ao valor indemnizatório, pois de outra forma mesmo com processo disciplinar nunca a poderiam despedir devido à sua gravidez, sem nunca referir nem mesmo nessa altura a gravidez de risco, mas apenas o facto de as empresas não a poderem despedir, mesmo com processo disciplinar e pelos motivos que sabia que iriam motivar este processo disciplinar, aliás reconhece na resposta à NC, apenas por estar grávida. Ainda sobre o teor da resposta à NC, esclarece que as negociações foram encerradas por parte das empresas no dia 14 de Julho, por email enviado ao final da manhã à Mandatária da Trabalhadora que a representava, pelo que nunca esteve sozinha e desprotegida, justificando esse encerramento das negociações pelas empresas com factos de que tinha acabado de ter conhecimento, nomeadamente, o facto de a Dra. ... ter sido surpreendida a destruir diversa documentação nessa manhã e de ter sido informada pelo Sr. ... que o administrador pretendia esclarecer com ela esse comportamento da parte da tarde, quando estivesse na empresa.”*

3.5. De resto, estranha-se o facto de a trabalhadora não se ter pronunciado sobre tais alegações, se o Aditamento à Nota de Culpa contém expressamente no final a indicação da audição desta Testemunha, bem como a indicação de que a trabalhadora poderia consultar o processo, tal como se estranha a trabalhadora nada referir quanto à destruição de numerosos documentos de contabilidade ocorrida em 14.07.2023, limitando-se a indicar tais factos como falsos, em contradição com as declarações das Testemunhas ... e ..., que com ela trabalhavam.

3.6. Por outro lado, a trabalhadora após a entrada em licença de risco clínico durante a gravidez a 14.07.2023 (e até 02.02.2024), nada mais comunicou à entidade empregadora, designadamente não colaborou, nem encetou diligências no sentido de se fazer substituir na função de contabilista da empresa, a qual se revela de fundamental importância para a actividade da mesma, designadamente para efeitos de financiamento bancário e cumprimento de obrigações fiscais, deixando a empresa e os colegas administrativos desamparados, uma vez que só a trabalhadora, contabilista certificada, tinha acesso aos códigos das plataformas para o efeito e à documentação necessária; foi a empresa, na pessoa dos colegas administrativos, que teve de solicitar informação à Ordem dos Contabilistas Certificados (conforme email junto ao processo) para saber como proceder dali para a frente, perante a total indiferença da trabalhadora, que não podia desconhecer as obrigações a que as empresas das quais se comprometeu a assegurar a contabilidade estão vinculadas por força da sua actividade, como não podia desconhecer igualmente as consequências do seu incumprimento. Aliás, note-se que a trabalhadora, conforme refere na resposta à Nota de Culpa, já havia alertado a entidade empregadora na reunião de 22.06.2023 para uma iminente situação de incapacidade para o trabalho por força da gravidez, o que evidencia que teve de facto oportunidade para providenciar atempadamente pela sua substituição junto da OCC e da AT, obrigação que decorre igualmente do seu Estatuto conforme esclarecimento prestado pela própria OCC.

3.7. As declarações daquelas duas Testemunhas afiguram-se assim credíveis e pertinentes, quando dali se retira que a trabalhadora obstaculizou injustificadamente ao cumprimento das obrigações relacionadas com a contabilidade das duas empresas, quer antes, por ter podido evitar a situação mediante a nomeação de contabilista substituto, quer após a sua ausência ao serviço por licença de risco clínico durante a gravidez em 14.07.2023, uma vez que, ao contrário do que afirmara, os colegas continuaram a não ter acesso às plataformas necessárias para o efeito.

3.8. Conforme referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que directamente subsumível nas alíneas do nº 2 do art.º 351º, tem que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.

3.9. E assim, para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.10. A este propósito, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. nº 19844/17.8T8LSB.L1.S1³, em que é referido que *“A impossibilidade da subsistência da relação de trabalho constitui assim, “uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio, constante do art. 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador), determinada objectivamente (...). Perante o comportamento culposo do trabalhador impõe-se uma ponderação de interesses; é necessário que, objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Em particular, estará em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposo. Como o comportamento culposo do trabalhador tanto pode advir da violação de deveres principais como de deveres acessórios, importa, em qualquer caso, apreciar a gravidade do incumprimento, ponderando a viabilidade de a relação laboral poder subsistir” “A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma”. A impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, “equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo” para além de ter que ser imediata, deve ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto considerando “o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável” “É que a inexigibilidade – envolvendo, como assinalou Bernardo Xavier, «um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho» - surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa – o que significa a referência legal é «impossibilidade prática» da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador”.*

³ Disponível em
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/46189c557e36648c802584ab002f6804?OpenDocument>

3.11. Determina ainda o art.º 351º, nº3, do Código do Trabalho, que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, dispondo ainda o art.º 330º, nº1, daquele diploma, que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3.12. Ora, de acordo com um empregador razoável, face ao comportamento da trabalhadora globalmente considerado, tendo principalmente em consideração que a trabalhadora é a única contabilista da empresa, afigura-se que a manutenção da relação laboral representaria uma insuportável imposição para o empregador aqui em causa, pois tal comportamento é objectivamente apto a quebrar, de forma irreversível, a relação de confiança entre as partes, criando legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta da trabalhadora.

3.13. Motivos pelos quais se afiguram afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **não se opõe ao despedimento** da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO DE 2024.