

PARECER N.º 722/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 3462-DP/2024

I – OBJETO

1.1. Em 19.06.2024, via entrega presencial, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de ..., acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63.º, do Código do Trabalho.

1.2. Por CAR, recebida pela trabalhadora em 16.05.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Procedimento Disciplinar — Nota de Culpa.

Exma. Senhora,

Na sequência do procedimento disciplinar cuja abertura foi determinada pela Comissão Executiva da ..., vimos remeter a Nota de Culpa em anexo, com menção da intenção de proceder ao despedimento com justa causa de V. Exa, o que expressamente se comunica.

Informamos que V. Exa. dispõe do prazo de Quinze dias úteis para, nos termos legais e convencionais, consultar o processo disciplinar e responder à Nota de Culpa, 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.

Os autos de procedimento disciplinar estão disponíveis para a respetiva consulta, devendo, para tal, V. Exa. entrar previamente em contacto com o Instrutor nomeado, ora signatário, com escritório na ..., de segunda a sexta-feira, entre as 9:00h e as 18h00.

Finalmente, informamos V. Exa. que, por decisão da Comissão Executiva, foi determinada a suspensão preventiva de V. Exa., suspensão essa que produzirá os seus efeitos a partir do momento em que terminar a justificação que V. Exa. tem para não comparecer ao trabalho (e que, atualmente resulta da licença parental que se encontra a gozar).

Procedimento disciplinar instaurado por

...

NOTA DE CULPA

No âmbito do presente procedimento disciplinar é formulada pela ... adiante abreviadamente designada por ... ou Empregadora, contra a trabalhadora ..., adiante designada por Trabalhadora-Arguida, a seguinte Nota de Culpa:

I - Enquadramento prévio

1. A Trabalhadora-Arguida trabalha sob autoridade e integrada na organização da ... desde 25 de julho de 2012, por contrato individual de trabalho, e desenvolve atualmente as funções correspondentes à categoria profissional de Assistente Comercial.

2. A Trabalhadora-Arguida, no âmbito das suas funções, tem de realizar tarefas de cariz operativo e comercial (se enquadrada numa área comercial, como é o caso).

3. Para tal, entre outras tarefas, compete-lhe:

- i. Apoiar na prospeção, na captação e na gestão de clientes; e*
- ii. Assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos Gestores de Clientes.*

4. A Trabalhadora-Arguida exerce atualmente funções na agência da ..., desde 1 de julho de 2021.

5. A Trabalhadora-Arguida tem conhecimento e formação no âmbito do Código de Conduta da ... (Ordem de Serviço n.º ..., Código ..., de 05/05/2022 (adiante “Código Conduta”) e das demais normas internas em vigor no ..., nomeadamente da Ordem de Serviço n.º ..., código ..., de 03/07/2023.

6. A Trabalhadora-Arguida iniciou, em 1 de abril de 2023, estágio na função de ..., tendo tal estágio terminado, por decisão da gestão, em 27 de novembro de 2023 (o ... é “o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram ... e promover os produtos e serviços da Empresa”)

7. A Trabalhadora-Arguida não tem antecedentes disciplinares.

II - Das condutas imputadas à Trabalhadora-Arguida

8. Encontra-se aberta na ..., desde 2 de agosto de 2019, a conta de depósitos à ordem n.º ... (adiante “a Conta”), cujos titulares são ..., e ..., (adiante “os Clientes”).

9. Os Clientes têm ... e têm residência em ...

10. A Trabalhadora-Arguida era, à data dos factos, a ... responsável pela ...

11. Em data não concretamente apurada, mas entre dia 7 e 8 de agosto de 2023, os Clientes deslocaram-se presencialmente à ..., onde foram atendidos pela Trabalhadora-Arguida.

12. Nessa ocasião, os Clientes colocaram diversas questões à Trabalhadora-Arguida sobre a eventual subscrição de um ...

13. Na sequência de tais questões, a Trabalhadora-Arguida solicitou um conjunto de documentos aos Clientes, para proceder à análise interna de eventual ... e respetivo envio aos serviços competentes da

14. Em data não concretamente apurada, mas entre 31 de agosto e 1 de setembro de 2023, o cliente ... regressou à ..., para proceder à entrega, à Trabalhadora-Arguida, de alguns dos documentos por esta solicitados.

15. Em 5 de setembro de 2023, às 17:15, a Trabalhadora-Arguida enviou email ao cliente ... — para o email ... - questionando se o mesmo possuía alguma morada em Portugal já que, nos termos das normas internas em vigor na ..., tal morada seria necessária.

16. Na mesma data, às 17:35, o cliente ... respondeu à Trabalhadora Arguida, pela mesma via, informando que a sua morada em Portugal era na ...

17. Tal morada corresponderia a casa de ... aquando das suas deslocações a Portugal.

18. No dia seguinte — 6 de setembro de 2023 — a Trabalhadora-Arguida inseriu a referida morada no sistema em uso na ..., como morada secundária dos Clientes.

19. Não obstante, não arquivou qualquer documento comprovativo da morada inserida em sistema, como sendo a morada secundária dos Clientes.

20. Em 6 de setembro de 2023, às 8:53, a Trabalhadora-Arguida enviou um email ao cliente ..., questionando-o se tinha algum contacto telefónico em Portugal.

21. Às 11:27 do mesmo dia, o referido cliente respondeu de forma negativa.
22. Após ter questionado o cliente ... sobre os rendimentos de ambos os Clientes, a Trabalhadora-Arguida remeteu os documentos enviados por estes para a trabalhadora ..., Coordenadora-comercial colocada no escritório representação ..., solicitando a colaboração na análise e validação dos documentos de origem ...
23. O contrato de crédito que os Clientes pretendiam subscrever correspondia ao produto financeiro intitulado "...".
24. O ... é um processo associado ao crédito pessoal que prevê o apoio de um prestador de serviços nas várias etapas do processo de crédito, desde o surgimento da proposta, passando pela análise de risco, pela avaliação das condições de solvibilidade do(s) titular(es) do crédito, pelas condições para celebração do contrato, pela criação das peças contratuais necessárias e pela verificação, atualização e validação de dados e documentos dos clientes.
25. Nos termos da Ordem de Serviço n.º ..., código ..., de 3/7/2023, após a formulação da proposta (pela Agência, Agência à distância ou em autosserviço pelo cliente), a análise de risco é realizada centralmente, sendo para o efeito utilizados modelos de scoring externos, bem como a avaliação das condições de solvibilidade dos clientes, efetuada com o apoio de analistas de crédito externos.
26. O ... destina-se a clientes particulares e empresários em nome individual, para aquisição de bens ou serviços de consumo geral, com um valor mínimo de € 3.000,00 e máximo de € 75.000,00.
27. A existência de domicílio (residência, domicílio fiscal ou morada secundária) em Portugal é condição de elegibilidade para a modalidade de
28. É igualmente obrigatória a recolha e atualização do número de telemóvel e email dos clientes intervenientes na operação de crédito.
29. Em 7 de setembro de 2023, às 10:35, o cliente ... informou a Trabalhadora-Arguida, via WhatsApp, de que tinha um novo contacto telefónico em Portugal.
30. Na mesma data, a Trabalhadora-Arguida submeteu o pedido de crédito na plataforma informática em uso na ... para o efeito, i.e. ...
31. Em 8 de setembro de 2023, às 20:03, a equipa de apoio ao ... enviou um email à Trabalhadora-Arguida, solicitando o envio dos extratos bancários dos últimos 3 meses da conta Domicílio Ordenado dos Clientes.
32. Em 9 de setembro de 2023, às 19:03, a equipa de apoio ao ... reiterou o pedido feito no dia anterior.

33. Em 11 de setembro de 2023, o cliente ... enviou à Trabalhadora-Arguida, por WhatsApp os extratos bancários solicitados.

34. Em 13 de setembro de 2023, às 16:25, perante a ausência, em sistema, de qualquer comprovativo de morada em Portugal, referente aos Clientes, a equipa de apoio ao ... enviou à Trabalhadora-Arguida e à ..., um email solicitando o envio de livrança assinada pelos Clientes e, bem assim, comprovativos de morada dos últimos 3 meses dos mesmos.

35. A Trabalhadora-Arguida tinha conhecimento de que a existência de morada registada em Portugal era condição sine qua non para a celebração do contrato

36. Perante o pedido de envio do comprovativo de morada dos Clientes, a Trabalhadora-Arguida, ciente de que os Clientes não tinham morada em Portugal e de que, assim, não existia o documento solicitado, utilizou uma fatura da EDP, pertencente a um cliente terceiro que não consegue identificar, adulterando-a de forma a criar, artificialmente, um comprovativo de morada dos Clientes que pudesse enviar à equipa de apoio ao

37. Para esse efeito, a Trabalhadora-Arguida realizou uma montagem, eliminando o nome e a morada do cliente original, procedendo à impressão e subsequente digitalização da fatura com o nome do cliente ... e com a morada secundária que havia registado em 5 de setembro de 2023.

38. A Trabalhadora-Arguida submeteu, em 14 de setembro de 2023, a fatura adulterada na plataforma eletrónica em uso na

39. Fê-lo, com a intenção de contornar as regras existentes, que ditam que os Clientes não estão habilitados a contratar o crédito pretendido.

40. Procurando, assim, agilizar o procedimento de concessão de crédito aos Clientes, que a Trabalhadora-Arguida sabia estar-lhes vedado, em virtude de os mesmos não terem morada em Portugal.

41. Em 15 de setembro de 2023, o crédito requerido foi recusado pela equipa de

42. Os Clientes não contrataram, entretanto, nenhum crédito junto da

III. Enquadramento jurídico

43. Os comportamentos da Trabalhadora-Arguida, a darem-se como provados a final, configuram a violação do Código de Conduta, nomeadamente dos deveres e valores previstos no artigo 6.º, 7.º e 13.º do dito Código, das normas de conduta profissional previstas no artigo 25.º Código de Conduta e, bem assim, uma violação dos seus deveres legalmente previstos, nomeadamente, do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e do dever de cumprir as

ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, previstos nas alíneas c) e e) do número 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

44. A Trabalhadora-Arguida violou ainda o dever de exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, previsto na alínea b) da Cláusula 21.ª do Acordo de Empresa aplicável.

45. A Trabalhadora-Arguida violou igualmente a Ordem de Serviço n.º ..., código ..., de 03/07/2023.

46. Nos termos do disposto no artigo 6.º do Código de Conduta:

“A atividade da ... e a conduta dos seus Colaboradores pautam-se pelos seguintes valores fundamentais:

- a) Confiança, garantindo a segurança dos depositantes, promovendo uma relação de longo prazo com os clientes e privilegiando a sua fidelização, através de um serviço de elevada qualidade e de uma oferta de produtos adequada ao seu perfil de risco e reforçando a estabilidade e solidez financeira da instituição;*
- b) Rendibilidade, assegurando uma remuneração adequadas dos capitais públicos, com base na sustentabilidade do modelo de negócio e numa gestão eficaz e rigorosa;*
- c) Transparência, prestando serviços e comunicando externa e internamente, de forma verdadeira, clara e objetiva;*
- d) Integridade, cumprindo escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais, respeitando os valores éticos e obedecendo às normas de conduta em vigor;*
- e) Profissionalismo, de modo a prestar o melhor serviço aos clientes e a estabelecer relações com todos os stakeholders, com elevada competência técnica, rigor e diligência;*
- f) Proximidade, através de uma rede abrangente de agências bancárias em Portugal, bem como através de canais à distância com recurso às novas tecnologias, que garantam uma oferta inovadora, diversificada e acessível;*
- g) Responsabilidade, perante os clientes que lhe confiam as suas poupanças, investidores e a sociedade, com enfoque no envolvimento em programas e iniciativas de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e de literacia financeira;*
- h) Cultura de risco e rigor, assegurando o cumprimento das melhores práticas na gestão do risco, reforçando a confiança dos clientes, do mercado e do acionista, mediante uma adequada gestão do seu balanço;*
- i) Inovação, apostando no progresso tecnológico, liderando a banca digital em Portugal, com soluções de arquitetura aberta, numa lógica de resposta multicanal à evolução das expectativas e preferências dos clientes.” (negrito nosso)*

47. Por outro lado, o número 1 o artigo 7.º do Código de Conduta prevê a obrigação de os trabalhadores desenvolverem “a sua atividade e funções no respeito por elevados princípios éticos e deontológicos, orientando a sua prática pelos valores definidos no artigo 6º nas relações com os Clientes e restantes partes interessadas (Colaboradores, Acionista, Fornecedores, Autoridades Oficiais e de Supervisão, outras Instituições e a Comunidade).”

48. Já o artigo 13.º do Código de Conduta prevê que:

“1. Os Colaboradores da ...:

- a) *Garantem aos Clientes e às autoridades competentes, no exercício das suas atribuições profissionais, ressalvado o dever de sigilo, uma resposta rigorosa, oportuna e completa;*
- b) *Comportam-se de forma a manter e reforçar a confiança dos Clientes e comunidades na ..., contribuindo, de forma eficaz, para a sua boa imagem;*
- c) *Agem de forma objetiva, responsável e com bom senso, em todas as circunstâncias;*
- d) *Atuam de boa-fé, com isenção, responsabilidade e rigor, sem deformar os factos ou a realidade;*
- e) *Têm em conta as expectativas dos Clientes e do público em geral relativamente à sua conduta, dentro de padrões éticos da ... e dos que sejam genérica e socialmente aceites;*
- f) *Zelam pela conservação e utilização funcionalmente adequada dos recursos que lhes são disponibilizados, não fazendo uso abusivo do património da ...;*
- g) *Gerem a sua situação financeira e patrimonial, bem como a sua conduta pessoal de forma especialmente responsável evitando o comprometimento dos seus deveres de competência e diligência e obstando a qualquer impacto negativo na sua vida profissional por comportamentos que possam vir a constituir qualquer tipo de adição, bem como por situações de sobreendividamento ou incumprimento de operações de crédito.” (negrito nosso)*

49. *Nos termos do disposto no Anexo XII da Ordem de Serviço n.º..., código ..., de 12/01/2017, página 2:*

‘São elegíveis para análise de risco de crédito, e potencial financiamento, as operações que cumpram cumulativamente as seguintes condições:

a. (...);

1. Cliente com morada portuguesa;

(...)” (destaque nosso)

50. *Dando-se como provados, a final, os factos imputados à Trabalhadora-Arguida, facilmente se verifica que a mesma violou os deveres a que está vinculada nos termos do Código do Trabalho, do Acordo de Empresa aplicável, do Código de Conduta e das normas internas em vigor na*

51. *Ora, conforme já alegado, a Ordem de Serviço n.º ... prevê que apenas clientes com morada portuguesa são elegíveis para o ... que os Clientes pretendiam contratar.*

52. *Ciente desse facto, e perante a impossibilidade de obter um comprovativo de morada que permitisse aos Clientes aceder a tal crédito — impossibilidade decorrente do facto de, na verdade, os Clientes não terem morada em Portugal — a Trabalhadora-Arguida decidiu falsificar o referido documento.*

53. *Fê-lo através da obtenção de uma fatura de fornecimento de eletricidade de um terceiro - também cliente da ... — , à qual retirou o nome e morada do seu titular original, substituindo-a pela morada onde os Clientes lhe relataram ficar quando se deslocam a Portugal.*

54. *Após adular a referida fatura, a Trabalhadora-Arguida remeteu-a ao serviço responsável pela análise do pedido de crédito, contando que o dito serviço não desse conta da falsificação do documento.*

55. Com isso, a Trabalhadora-Arguida decidiu, de forma dolosa, utilizar um documento falso para ultrapassar uma limitação normativa à concessão do crédito pretendido pelos Clientes.

56. O que só não logrou por tal adulteração ter sido detetada.

57. A Trabalhadora-Arguida, com dolo direto, não teve em consideração os procedimentos adotados na ..., colocando em causa os interesses do banco e dos seus clientes.

58. Sendo a atuação da Trabalhadora-Arguida, ainda, passível de integrar a prática de ilícito criminal.

59. Os factos imputados à Trabalhadora-Arguida são, assim, manifestamente incompatíveis com a postura de confiança e profissionalismo que qualquer trabalhador da ... — e de qualquer instituição bancária, diga-se — deve apresentar.

60. A Trabalhadora-Arguida, como trabalhadora bancária, está especialmente vinculada a um grau de confiança qualificado, já que, na atividade bancária, a exigência geral de boa-fé na execução dos contratos assume um especial significado e reveste-se, por isso, de particular acuidade, pois a relação juslaboral pressupõe integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada.

61. Confiança essa que fica, a provarem-se os factos que lhe são imputados, irremediavelmente quebrada em virtude da atuação fraudulenta que a Trabalhadora-Arguida decidiu, de forma consciente, assumir.

62. Não pode a ..., como instituição bancária, manter a confiança necessária à manutenção da relação laboral, em trabalhadores cuja função é, entre outras, realizar tarefas de cariz operativo e comercial — onde se incluem a recolha de documentos para subscrição de produtos financeiros — e, no desempenho dessas mesmas funções, procedem à adulteração de documentos para contrariar procedimentos instituídos no banco.

63. A Trabalhadora-Arguida, como experiente assistente comercial, não podia ignorar que, ao atuar da forma como atuou, violava as suas obrigações legais e contratuais e, assim, colocava em causa tais interesses da

64. A Trabalhadora-Arguida revelou indiferença por tais interesses da

65. Certo é que a gravidade do comportamento da Trabalhadora-Arguida (associado à possível responsabilidade criminal já referida) mina irremediavelmente a relação de confiança que subjaz à relação laboral que vigora entre as partes.

66. Assim, o comportamento da Trabalhadora-Arguida, a dar-se como provado, abala irremediavelmente a confiança da ... na idoneidade, honestidade e probidade do seu comportamento futuro (e até passado), confiança essa que representa um pilar indispensável à possibilidade/exigibilidade de a Empregadora manter a relação laboral.

67. Deste modo, o comportamento da Trabalhadora-Arguida, pela sua gravidade, consubstancia justa causa de despedimento.

Nos termos expostos, considera a ... que os referidos comportamentos da Trabalhadora-Arguida, a darem-se, a final, como provados, são suscetíveis de censura e constituem fundamento para aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, intenção expressamente se comunica.

Dispõe a Trabalhadora-Arguida do prazo de 15 (quinze) dias úteis para, querendo, deduzir defesa por escrito, apresentando os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, bem como para apresentar rol de testemunhas ou solicitar outras diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

No caso de pretender apresentar rol de testemunhas, não se procederá à audição de mais de 10 (dez) testemunhas no total e de mais de 3 (três) testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa.

A Trabalhadora-Arguida deverá, assim, indicar quais os factos da nota de culpa sobre os quais pretende que sejam ouvidas as testemunhas por si indicadas, respeitando os mencionados limites. Se tais limites forem ultrapassados, serão ouvidas as primeiras 3 (três) testemunhas Indicadas, a toda a matéria da nota de culpa.

O presente procedimento disciplinar está disponível para a respetiva consulta, devendo, para tal, a Trabalhadora-Arguida entrar previamente em contacto com o instrutor aqui signatário, com escritório ..., de segunda a sexta-feira, entre as 9:00 e as 18:00.

Meios de prova:

a) Prova documental: os documentos juntos aos autos.”

1.3. Por correio electrónico, em 03.06.2024, a trabalhadora apresentou resposta à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: ... — Processo Disciplinar instaurado à trabalhadora ...,

Resposta à nota de culpa

Reportando-se ao processo disciplinar que lhe foi instaurado por deliberação da Comissão Executiva da ..., vem a Arguida responder à nota de culpa contra si deduzida no âmbito desse processo, de que foi notificada por carta de V. Exa. datada de 14/05/2024.

O que faz nos termos seguintes:

I

PRESCRIÇÃO

- 1. Segundo a nota de culpa, os factos subjacentes ao presente processo disciplinar ocorreram em setembro de 2023.*
- 2. Resulta da nota de culpa, que o processo disciplinar foi precedido de Inquérito realizado pela Direção de Auditoria e Inspeção da*
- 3. A Arguida foi ouvida, nesse processo de inquérito, em 03/10/2023, sendo que as suas declarações foram reduzidas a escrito, conforme Doc. nº 1, que se junta.*
- 4. Os factos que lhe são imputados na nota de culpa são os que a Arguida confessou no auto de declarações de 03/10/2023.*
- 5. A nota de culpa foi notificada à Arguida por carta do Instrutor em 14.05.2024, sem que, previamente, a ... a tenha informado da instauração de processo disciplinar, nem da nomeação de Instrutor.*
- 6. Ora, à data em que a Arguida foi notificada da nota de culpa tinha ocorrido, há muito, a prescrição prevista no artigo 329º, nº 2, e 352º, do Código do Trabalho, bem como nas cláusulas 98ª, nº 3, e 102ª, nº 4, do Acordo de Empresa aplicável.*
- 7. Termos em que se invoca, para todos os efeitos, a caducidade/prescrição da eventual responsabilidade disciplinar da Arguida.*

II

QUANTO AOS FACTOS IMPUTADOS À ARGUIDA

- 8. A Arguida reitera o que afirmou no âmbito do Inquérito que precedeu o presente processo disciplinar, de que junta cópia como Doc. nº 1. Com efeito:*
- 9. O cliente em causa, ..., era cliente da ... há vários anos, ao longo dos quais na ..., deslocando-se a Portugal com muita regularidade.*

10. Ao longo desses anos, o cliente tinha sido atendido várias vezes pela Arguida, referindo sempre o local de residência onde permanecia quando se deslocava a Portugal, embora essa residência secundária em Portugal não constasse do seu registo de cliente, certamente pelo facto de nunca ter apresentado documento comprovativo dessa residência.

11. Quando solicitou o crédito em causa, o referido cliente invocou que o mesmo se destinava à construção de um muro num terreno que comprou, com o objetivo de, posteriormente, solicitar um crédito para construção de uma moradia nesse terreno.

12. No decurso do processo, foi solicitada ao cliente, por e-mail, a documentação necessária para a instrução do processo de concessão do crédito solicitado, nomeadamente, os comprovativos da sua morada e de um contacto telefónico em Portugal.

13. Passado algum tempo, o cliente apresentou a documentação solicitada, à exceção do comprovativo da morada, tendo informado qual era essa morada — ... -, assumido o compromisso de enviar, posteriormente, esse comprovativo.

14. No pressuposto de que esse documento seria entregue, a Arguida registou essa morada da ficha do cliente.

15. Esse comprovativo da referida morada veio a ser entregue pelo cliente posteriormente, mediante apresentação do contrato de arrendamento de que se junta cópia como Doc. nº 2, que corresponde à morada anteriormente indicada, mas com data de celebração posterior.

16. O processo veio a ser aprovado e os clientes assinaram os contratos via ...

17. Já após a aprovação dos contratos, foi pedida à Arguida alguma documentação em falta, nomeadamente o comprovativo da morada em Portugal, que o cliente ainda não tinha apresentado.

18. Na convicção de que a morada do cliente em Portugal era, efetivamente, a que havia sido por ele indicada e que o mesmo acabaria por apresentar documento comprovativo dessa morada - como veio a acontecer - a Arguida cometeu o erro de que vem acusada, de simular o comprovativo, inscrevendo a identificação do cliente numa fatura da EDP que não lhe pertencia, o que, tendo sido detetado, deu origem à recusa do empréstimo com esse fundamento.

19. Logo que teve conhecimento desse facto, a Arguida confessou, de imediato, à sua Gerente ter sido a autora da adulteração do referido documento.

20. Sei que o que fiz foi grave, nunca pensei que teria estas repercussões, nunca pretendi prejudicar ninguém e nunca tirar proveito próprio desta situação.

21. A Arguida tem consciência de que, independentemente do grau de risco envolvido e da intenção com que o fez, não podia ter praticado tal ato, que é censurável.

22. Mas agiu sem o propósito de obter daí qualquer proveito pessoal — que não obteve — e com a intenção de promover o interesse da ..., consistente na concretização do negócio, tendo em vista, também, o negócio em perspetiva de concessão do futuro crédito para a construção da habitação no terreno adquirido pelo cliente com esse objetivo.

23. Ao praticar o ato de que vem acusada, a Arguida agiu sob um enorme stress, resultante do ritmo de trabalho e da pressão que se vive numa agência como aquela em que se encontra colocada, sobretudo em época alta, como foi o caso.

24. Acresce que, em março de 2023 a Arguida passou de assistente comercial para ... (estágio de um ano), mas tendo em conta os poucos colaboradores da agência continuou a desempenhar as duas funções, com uma maior pressão de objetivos, fecho de leads, atendimento de ... e ... e com um aumento do crédito habitação.

25. Foi essa situação, conjugada com o facto de se encontrar em início de uma situação de gravidez, com o cansaço resultante de muitas horas de trabalho sob muita pressão, com os processos em andamento durante semanas, sem desenvolvimento e com os clientes a pressionar por uma resposta rápida, que culminou no ato irrefletido de que veio a tomar consciência e de que se penitencia.

26. Na verdade, a Arguida não representou mentalmente o ato que praticou com a natureza de que o mesmo se reveste, tendo considerado que a comprovação de uma morada sem carácter permanente se revestia de uma importância secundária, face aos demais elementos já carreados para o processo.

27. Tanto mais quanto é certo que estava convicta de era aquela, efetivamente, a morada que o cliente utilizava em Portugal, como veio a confirmar-se.

28. A Arguida manifesta o seu profundo arrependimento do ato que praticou e manifesta o seu firme propósito de cumprir, no futuro, com rigor, as obrigações que para si decorrem das normas em vigor.

III

EM CONCLUSÃO

29. Pelas razões expostas, embora reconheça a censurabilidade do seu ato, a Arguida considera que o mesmo não se coaduna com o seu padrão de comportamento ao serviço da ... e não se reveste de gravidade e consequências que torne impossível a subsistência da sua relação de trabalho com a Empresa.

30. Pelo que, ponderado o seu comportamento anterior, considera injustificada a aplicação da sanção de despedimento, atento o disposto nos artigos 330º e 351º, nº 1, do Código do Trabalho.

Termos em que reclama uma adequada ponderação dos factos que lhe vêm imputados e das concretas circunstâncias em que os mesmos ocorreram, concluindo-se pela inexistência de fundamentos que justifiquem a aplicação da sanção de despedimento, assim se fazendo JUSTIÇA.

PROVA:

1. Testemunhas

Para comprovar alguns dos factos que invoca, a Arguida requer a inquirição das seguintes testemunhas, a apresentar:

- a) ...;
- b) ...

Junta: Procuração forense e dois documentos.”

1.4. Do processo constam ainda os seguintes documentos, com relevância para o presente parecer:

- Auto de Declarações da trabalhadora, de 03.10.2023;
- Relatório de Auditoria Interna, de 08.04.2024;
- Deliberação da Comissão Executiva, registada na Acta de 17.04.2024;
- Termo de Abertura do procedimento disciplinar, em 03.05.2024;
- Termo lavrado pelo Instrutor do procedimento disciplinar, de 04.06.2024.

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, nº2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do nº 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial protecção 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 protecção 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

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

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, n.º4, *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, n.º1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu n.º2, 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 n.º2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no n.º1, 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.*

² *Idem*, pg. 814

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 “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

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

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;

- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.

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 nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.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 carácter dissuasor.

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

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do conteúdo da Nota de Culpa, afere-se que a trabalhadora falsificou uma factura da EDP, pertencente a um cliente da ..., tendo-a submetido na plataforma electrónica respectiva, em 14.09.2023, por forma a ser posteriormente aprovada a concessão de crédito a outros dois clientes daquela instituição, e em que uma das condições é ter residência portuguesa.

Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora admite os factos, tal como já o havia feito em sede de Auto de Declarações prestadas em 03.10.2023, no âmbito do Processo de Averiguações, invocando, porém, a caducidade do procedimento disciplinar.

3.2. Dispõe o art.º 329º, nº2, do Código do Trabalho, que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração. Por seu turno, dispõe a cláusula 98ª, nº3, do AE aplicável, que o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o Conselho de Administração da Empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infração.

3.3. Ora, atentando nos documentos remetidos pela entidade empregadora e que compõem o procedimento disciplinar, apenas se verifica a existência da deliberação da Comissão Executiva de 17.04.2024 relativa à instauração do procedimento disciplinar com intenção de despedimento, à suspensão preventiva da trabalhadora e à nomeação de instrutor, à qual se segue o Termo de Abertura do respectivo procedimento (datado de 03.05.2024), não constando do processo qualquer despacho de delegação da competência disciplinar naquele órgão, em conformidade com o disposto na cláusula 98^a, n.º3, do AE aplicável.

Atendendo a que os factos praticados pela trabalhadora datam de 14.09.2023, os quais foram de imediato comunicados mediante mensagem de correio electrónico remetida pela ... (à qual a trabalhadora se encontra afecta), em 21.09.2023, à Direcção de *Compliance* (e no mesmo dia dado conhecimento à Direcção de Auditoria Interna), posteriormente confessados pela trabalhadora em 03.10.2023, conforme consta do Auto de Declarações integrante do Processo de Averiguações (o qual veio a culminar no Relatório de Auditoria Interna datado de 08.04.2024), e tendo a trabalhadora sido notificada da respectiva Nota de Culpa apenas em 16.05.2024 (mais de sete meses depois), desconhece-se se a entidade empregadora cumpriu o prazo previsto no art.º 329º, n.º2, do Código do Trabalho, em conjugação com o n.º3, da cláusula 98^a do AE aplicável, i.e., se o início do procedimento disciplinar ocorreu, efectivamente, nos 60 dias seguintes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção já que tal entidade é, nos termos daquela cláusula, o Conselho de Administração ou em quem este delegar. A decisão de instaurar do procedimento disciplinar foi deliberada pela Comissão Executiva, não constando do procedimento disciplinar qualquer despacho de delegação daquela competência neste órgão.

3.4. De resto, e perante a alegação na resposta à Nota de Culpa da excepção da caducidade do procedimento, é referido o seguinte no respectivo Termo, datado de 04.06.2024:

“(…)

Cumpra, agora, apreciar a excepção suscitadas na RNC:

1. Da prescrição/caducidade do procedimento disciplinar

Conforme supra referido, a Trabalhadora-Arguida sustenta - sem, embora, precisar desde quando - que os factos alegados na NC são do conhecimento do órgão com competência disciplinar da arguente há mais de 60 dias antes da notificação da mesma à Trabalhadora-Arguida, encontrando-se ultrapassados os prazos previstos no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho e nas cláusulas 98.ª, n.º 3, e 102.ª, n.º 4, do AE.

Ora, o juízo definitivo da arguente quanto aos comportamentos imputados à Trabalhadora-Arguida e, bem assim, quanto à data do conhecimento dos mesmos por parte do órgão com competência disciplinar, poderá ser influenciado pela prova que venha ainda a ser produzida nestes autos.

Por tal motivo, entendemos relegar o conhecimento da exceção de caducidade/prescrição para o relatório final.

(...)”

Todavia, do processo não consta qualquer relatório final que se pronuncie pela não verificação da exceção da caducidade, conforme alegado pela trabalhadora, e que permita concluir em sentido inverso ao supra referido, sendo que nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho, incumbe ao empregador ilidir a presunção ali prevista.

3.5. Mas mesmo que assim não se entenda, e 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.

3.6. Quanto ao elemento objectivo, refere a Prof.^a Maria Palma Ramalho³, que *“A impossibilidade de subsistência do vínculo tem de ser imediata: este requisito exige que o comportamento do trabalhador seja de molde a comprometer, de imediato, o futuro do vínculo laboral. Assim, se, apesar de grave, ilícita e culposa, a infracção do trabalhador não tiver, na prática, obstado à execução normal do contrato, após o conhecimento da situação pelo empregador, tal execução demonstra que a infracção não comprometeu definitivamente o futuro do vínculo contratual.”*

3.7. Ora, é certo que a trabalhadora foi ouvida em declarações no âmbito de um Processo de Averiguações, instruído pela DAI, no dia 03.10.2023, no qual confessou os factos praticados em 14.09.2024, sendo que o Relatório de Auditoria Interna (que fundamentou a abertura formal do procedimento disciplinar) data apenas de 08.04.2024, tendo a trabalhadora sido notificada da Nota de Culpa e da suspensão preventiva em 16.05.2024, pelo que, e na ausência de outros elementos, se conclui que permaneceu ao serviço da

³ In *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, pp.808.

entidade empregadora durante mais de sete meses após ter efectivamente confessado a prática da falsificação de documento. Tal cenário, a par do desconhecimento da data em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve efectivamente conhecimento da infracção, conforme mencionado supra, permite concluir que não se encontra irremediavelmente quebrada a relação de confiança, no sentido em que não se verificou uma impossibilidade imediata de subsistência do vínculo laboral.

3.8. Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora puérpera é feito sem justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).