

## **PARECER N.º 16/CITE/2003**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., nos termos do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção anexa ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio  
Processo n.º 11/2003

### **I - OBJECTO**

1. ..., Advogada, solicitou da CITE o parecer a que se refere o n.º 1 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, supra referida. Junta cópia do processo disciplinar instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
  - a) A trabalhadora, desempenha tarefas de secretária forense no escritório da arguente;
  - b) Em 17 de Dezembro de 2002, apesar de se encontrar em gozo da licença de maternidade, deslocou-se ao escritório, seu posto de trabalho;
  - c) Pelas 18.47 horas, a trabalhadora telefonou à advogada comunicando-lhe que aí se encontrava a cliente ... e que esta pretendia levar consigo os processos que lhe diziam respeito arquivados no escritório;
  - d) A arguente referiu que os processos não eram da constituinte e que nenhum saíria do escritório;
  - e) Porém, tempos depois, a arguida volta a telefonar e informa a arguente de que a D. ... tinha já saído e levado os processos consigo;
  - f) Processos esses que a arguida havia facultado a consulta;
  - g) A arguida não impediu a saída dos processos nem elaborou registo sobre arquivos retirados, como é prática no escritório nem, tão pouco, fez assinar à cliente um qualquer termo de responsabilidade relativo à retirada dos processos;
  - h) Conclui afirmando constituírem os factos descritos uma grave violação dos deveres do trabalhador (sic) previstos nas alíneas c), d), e) e g) do n.º 1 do art.º 20.º da LCT. Mais refere ter cometido as infracções previstas no art.º 1.º e na alínea a) do n.º 2 do art. 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/ 89, de 27 de Fevereiro, que integram o conceito de justa causa de despedimento, e, atendendo à gravidade e consequências, quebram a relação de confiança subjacente ao contrato

de trabalho impossibilitando praticamente a subsistência do vínculo laboral (art.º 9.º) a saber:

- A arguida deixou de cumprir uma ordem expressa;
- Teve um comportamento desleal para com a entidade patronal ao facultar a terceiro arquivos próprios e privados do escritório;
- A arguida deixou de zelar pelo escritório que lhe é confiado (com a entrega das chaves);
- A arguida deixou de cumprir as suas obrigações contratuais e ainda em específico a obrigação de que é conhecedora de registo e transferência de responsabilidade do tomador dos arquivos facultados (*prática do escritório*).

3. A trabalhadora, devidamente notificada da nota de culpa, tempestivamente, apresentou a sua defesa, nega ter violado quaisquer deveres de trabalhadora, não desobedeceu a qualquer ordem e referiu:

- i. Estando em gozo de licença de maternidade, a Dra ..., pediu-lhe para ir ao escritório no dia seguinte a fim de ajudar em alguns processos e tratar da correspondência, pois se encontraria toda a tarde no escritório;
- ii. Pelas 18.00 horas do dia acordado, 17 de Dezembro, deslocou-se ao escritório, onde não se encontrava pessoa alguma, e, pouco tempo depois, chegou a D. ... dizendo ter uma consulta marcada para as 18.00 horas;
- iii. A cliente aguardou algum tempo e como a advogada não chegava saiu dizendo que voltava;
- iv. A arguida informa a advogada da situação e esta responde que, por ter os filhos doentes, não se deslocaria naquela tarde ao escritório e pede para informar a cliente disso mesmo;
- v. Esta, regressada, ao tomar conhecimento de que não seria atendida nesse dia, referiu que “ela lhe andava a fugir” e pediu para ver os processos;
- vi. Como estava autorizada a tal, a arguida colocou os processos em cima do balcão;
- vii. Manifestada, pela cliente, a intenção de levar consigo os processos a arguida telefonou, mais uma vez, à empregadora pondo-a ao corrente dos últimos desenvolvimentos;
- viii. Ao que esta respondeu que não autorizava e que, mais tarde os enviaria pelo correio;
- ix. A cliente informada da vontade da advogada, não devolveu os processos e saiu com eles (fugiu) sendo impossível à arguida impedir este desenlace;
- x. Comunicou telefonicamente, no entanto, o sucedido à advogada que “não demonstrou qualquer desagrado com o comportamento da respondente, apenas manifestando desagrado com o comportamento da constituinte, afirmando que lhe iria pôr um processo por roubo”;

- x. Refere ainda que, nas vésperas de Natal, a empregadora deslocou-se à sua residência a fim de lhe entregar os presentes para si e filhos;
  - xii. Por fim, impugna o alegado na nota de culpa referente à entrega dos processos à cliente ... e afirmando ser uma trabalhadora zelosa, diligente, aplicada, respeitadora e assídua, pede o arquivamento dos autos.
- 4. A empregadora junta também uma queixa-crime contra a empregada e contra a cliente ..., apresentada nos Serviços do Ministério Público junto do Tribunal Judicial de ...
  - 5. Fazem ainda parte do processo uma fotocópia de uma agenda onde a empregadora anota (diariamente) o que entende relevante e uma cópia da facturação telefónica emitida pela PT.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 6. Na execução deste tipo de contrato - secretária forense - pela sua natureza, em que predomina o grau de confiança, quer as tarefas, quer o local de trabalho (escritório de província) não são, por assim dizer, padronizados como as relações desenvolvidas numa empresa. Os comportamentos, atenta àquela natureza, podem assumir particular relevância negativa.
- 7. É costume considerar, na senda da doutrina qualificada e da jurisprudência, como sendo 3 os requisitos do conceito de justa causa de despedimento, a culpa (comportamento culposos) do trabalhador, a impossibilidade da subsistência da relação laboral causada por aquele comportamento (o nexo de causalidade). Torna-se, pois, necessário se esteja perante uma conduta culposa, a existência de uma infracção disciplinar que viola os deveres a que se encontra adstrito por contrato de trabalho, de tal modo grave em si mesma e nas suas consequências (sanção adequada à culpa e à gravidade da falta, n.º 2 do art.º 27.º da LCT).
- 8. A valoração daquela gravidade deve obedecer a critérios de razoabilidade (e não a um qualquer subjectivismo do empregador) que terá em conta a natureza da relação laboral, os prejuízos causados ao empregador e a ruptura que tal comportamento causou ao conjunto das relações de trabalho.
- 9. No entanto, no presente caso, não existe prova objectiva carreada para os autos que permita considerar a existência de infracção disciplinar grave.

### **III - CONCLUSÃO**

10. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção do n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE NA REUNIÃO DA CITE EM 21 DE MARÇO DE 2003**