

PARECER N.º 17/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 79 – DL/2012

I – OBJETO

1.1. Em 23.01.2012, a CITE recebeu da mandatária da empresa ... – ENGENHARIA, LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de engenheira técnica civil, nos seguintes termos:

“Venho por este meio, na qualidade de mandatária com poderes para ato, de ... – Engenharia, Lda, com sede na Rua ..., Vila Real, e NIF ..., informar e requerer a V. Exas o seguinte:

1. A ora signatária foi nomeada Instrutora de Processo Disciplinar intentado pela ... contra a trabalhadora ..., engenheira civil, portadora do cartão de cidadão n.º ..., pela violação reiterada e injustificada do dever de respeito e urbanidade para com os seus companheiros de trabalho e superiores hierárquicos, bem como os deveres de zelo, diligência, lealdade e cumprimento de ordens e instruções do empregador, previstos nas alíneas a), c), e) e f) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

2. Foi elaborada e entregue a Nota de Culpa à trabalhadora/arguida no dia 28/12/2011

(conforme documento que ora se junta sob o n.º 1 e se dá por integralmente reproduzido).



3. *Tendo a mesma respondido à Nota de Culpa, por carta datada de 10/1/2012, apresentando apenas, como prova documental, atestado médico que declara que a mesma tem uma filha com necessidade de aleitação.*
4. *A trabalhadora requereu à entidade patronal, por carta datada de 24/10/2011, dispensa para amamentação, nos termos do disposto no art.º 48.º do Código de Trabalho, o que lhe foi concedido.*
5. *A entidade patronal teve conhecimento de que, apesar de requerida e autorizada a dispensa para amamentação, a trabalhadora deixou de amamentar, pelo menos, desde novembro de 2011.*
6. *Facto que a mesma confirmou perante alguns colegas de trabalho, conforme nota de culpa já junta.*
7. *Pelo exposto, e pese embora não considerarmos tratar-se de uma trabalhadora lactante, vimos requerer a V. Exas se dignem apresentar parecer prévio relativo aos factos que integram a nota de culpa da referida trabalhadora,*
8. *E, que consubstanciam justa causa para o seu despedimento nos termos do n.º 1 e 2 alínea a), b), c), d) e) e i) do art.º 351.º do Código do Trabalho.*
9. *Uma vez que tal situação poderá consubstanciar um despedimento de trabalhadora lactante para efeitos do disposto no art.º 63.º do Código de Trabalho.*

Junta processo disciplinar.

Declara-se: Que o presente requerimento foi enviado no dia 20/1/2012, por carta registada com AR.”

- 1.1.1. A entidade empregadora notifica a trabalhadora da nota de culpa datada de 28.12.2011 e da intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Entrega de nota de culpa.

Exma. Sr.a ...



Nos termos das suas cartas recebidas nesta empresa consideramos que se despediu unilateralmente, por sua única iniciativa, sem fundamento e sem ter dado o pré-aviso legal à empresa, pelo que a rescisão do seu contrato de trabalho tem efeitos a partir da presente data, cessando a partir de 28/12/11.

Mas, por mera cautela e para a eventualidade, o que só admitimos por excesso de prudência, de um tribunal vir a julgar que a sua rescisão unilateral só produziria efeitos em data posterior, juntamos em anexo nota de culpa elaborada, em processo disciplinar, instaurado contra si, prevendo-se aplicar-lhe a sanção de despedimento sem justa causa, com suspensão imediata a partir da presente data.

Nos termos legais, fica notificada que tem 10 dias para responder à nota de culpa e juntar prova.”

“Não concordo que o prazo seja 28.12.2011, uma vez que estou disposta a dar o prazo que tenho que dar por lei.

Declaro que recebi o original”

“NOTA DE CULPA

(...)

I – Dos Factos

1) A ... – Engenharia, Lda, com o NIPC ..., e sede na Zona Industrial de ..., Vila Real, celebrou, a 12 de maio de 2008, um contrato de trabalho por tempo indeterminado, com a trabalhador ora arguida, ...

2) A trabalhadora, ora arguida. é pois funcionária da ..., com a categoria profissional de Engenheira Técnica Civil.

3) O gerente da entidade patronal teve conhecimento no mês de dezembro de 2011 que a arguida tinha vindo a adotar comportamentos desadequados no local de trabalho.

4) A arguida, que tem vindo a desrespeitar e a criar uma má relação de trabalho com o Eng.º ..., agora diretor-geral da empresa ..., e comentou com o seu colega ..., o seguinte: "Se nos juntarmos conseguimos lixar o ... e pô-lo fora da empresa"

5) A arguida deu ordens ao colega ... para, de todas as vezes que o ... lhe pedisse um orçamento, este não "lhe fazer a papinha toda" e para lhe dar dados incorretos com o objetivo de enganar e prejudicar o Eng.º ...

6) Ainda referindo-se ao Eng.º ..., afirmou perante o ... "Tu és burro, não lhe devias responder ou dizias que não sabes ou que não tens tempo", mais afirmando que o "la queimar".

7) O gerente teve ainda conhecimento no mês de dezembro de 2011 que a arguida referiu ao Eng.º ... "Eu quando for com o ... no carro vou falar com ele e dizer-lhe que está a fazer mal, porque o ... não vale nada",

8) Referiu ainda, nas mesmas circunstâncias de tempo e de lugar referidas em 7), que o Eng.º ... "não merece o salário que aufero" e que, para esse salário, era suficiente o cargo dela e o do Eng.º ...

9) Não obstante a gravidade dos comportamentos relatados supra, a arguida, através de contactos privilegiados na Segurança Social, conseguiu obter a informação relativa ao salário do Eng.º ..., na antiga entidade patronal, tendo, posteriormente, revelado o mesmo aos restantes colegas de trabalho;

10) Tentando incentivar os colegas para se unirem e "fazerem a vida negra ao ..." e, desta forma, o "expulsarem" da empresa;



11) *A entidade patronal teve conhecimento em dezembro de 2011 que a arguida afirmou perante os colegas ..., ..., ... e ..., que havia dito ao Eng.º ... que aceitava trabalhar para pessoas competentes mais afirmando “ponham-me a trabalhar com 10 pessoas competentes em cima agora não me ponham aquele incompetente, ignorante [referindo-se ao Diretor-Geral Eng.º]”.*

12) *E também teve conhecimento que a arguida afirmou ainda perante o Dr. ... que, depois do Eng.º ... ter confirmado os preços de umas portas, a cobrar a um cliente, ela, de seguida, ligou ao empreiteiro dizendo que “fazia aquilo por menos”;*

13) *E também teve conhecimento que afirmou perante o colega Eng.º ... e Eng.º ... o seguinte: “o que é que o ... faz todo o dia frente ao computador? Ele está lá com os olhos colados, nem mexe as mãos, passa assim o dia todo”;*

14) *Relativamente à entidade patronal, designadamente o Eng.º ..., a arguida referiu perante o colega ... que “Se o ... não se põe fino eu fodo-o, que lhe tiro a obra, porque conheço lá pessoas e também conheço bem a ... & ... que também o pode queimar”;*

15) *Referiu ainda perante o colega ... que já tiveram um bom escritório mas que “O ... faz sempre más escolhas e que só gosta de quem o fode”, mais referindo que “(O ...) não vale nada, e o ... não vale nada”*

16) *Já no mês de dezembro de 2011 a arguida afirmou perante o colega ...que “O ... contratou o ... para aliciar a ... a vir para a empresa e desta forma conseguir convencer os irmãos a ficarem contra o outro”;*

17) *A arguida disse ao ... e ao ... para não acreditarem no Eng.º ..., porque “estava a fingir” e que era um calculista;*



18) Ainda nesse mês a arguida comentou com o colega ... que “O ... não sabe gerir a empresa, não percebe nada de obras, nem sabe para onde vai o dinheiro, depois compra um Lexus e paga a mensalidade de €700,00”.

19) E que “A ... não é futuro para ninguém, o ... é um oportunista e abusa das pessoas”, nomeadamente do topógrafo, do Eng.º ..., que eram explorados dado que não lhes eram pagas as horas extraordinárias;

20) Afirmou ainda perante os subempreiteiros com quem trabalhava que a empresa para a qual trabalhava era muito “retrógrada” e não tinha visão de futuro.

21) A ... teve ainda conhecimento neste mês de dezembro que a arguida não raras vezes questionou subempreiteiros sobre a possibilidade de vir a trabalhar com os mesmos dado que na ... nunca mais se safava;

22) A arguida afirmou ainda perante um fornecedor “Sabe que você é patrão e trabalha, mas eu tenho um chefe que não trabalha”;

23) Mais afirmou orgulhosa, perante o colega ..., que obrigou o ... a escolher entre a ... e ela, e que conseguiu que aquela fosse despedida;

24) Na semana em que a arguida regressou ao trabalho, após o gozo da sua licença de maternidade, criticou o trabalho do colega ..., afirmando que era incompetente e que “O ... nunca deveria ter metido um puto à frente da obra”, e que por via disso tinham perdido dinheiro;

25) Mais afirmou a arguida que ficou a perder dinheiro quando veio trabalhar para a ... pois o Eng.º ... lhe havia prometido uma percentagem por cada obra realizada, o que nunca concretizou;

26) Afirmou ainda, perante o colega ..., e referindo-se ao Eng.º ..., o seguinte: “Não há dinheiro, não há dinheiro, mas há dinheiro para Lexus”



27) A entidade patronal teve, ainda conhecimento, nesta altura, que a Arguida instigou o Eng.º ... a comentar perante os colegas que não tinha dinheiro para comer porque o ... não lhe pagava nada;

28) A arguida afirmou perante o Eng.º ... e ... que esperava que fosse o Eng.º ... a fiscalizar a obra no Centro de ..., porque “nos ia complicar a obra”, tendo posteriormente telefonado ao referido engenheiro para confirmar se era ele ou não a fiscalizar a referida obra;

29) A Arguida instigou a Dr.ª ... a retirar do orçamento de uma obra sita em ..., os acessórios de WC, artigos onde havia uma grande margem de lucro, o que conseguiu, fazendo, dessa forma, com que a entidade patronal perdesse dinheiro;

30) No período compreendido entre 28 de novembro de 2 de dezembro de 2011, a arguida tirou mais de 700 fotocópias a cores na fotocopadora da empresa, fotocópias que de imediato escondeu num envelope, tendo mudado o nome do ficheiro para que o Eng.º ... não se apercebesse do teor dos documentos que a arguida tinha mandado imprimir;

31) Tendo inclusivamente afirmado, perante o Eng.º ..., “Vou mudar os nomes dos ficheiros para o ... não dar conta”.

32) A entidade patronal teve agora conhecimento que a arguida realizou alguns trabalhos pessoais, online, dentro do seu horário de trabalho, sem para tal estar autorizada;

33) E que no âmbito de uma obra realizada para a “...”, a arguida deu ordens ao Eng.º ... para elaborar um auto com os valores/hora diferentes dos reais, cobrando assim um valor diferente do cobrado pela ..., violando assim orientações do gerente Eng.º ...;



34) *No âmbito de uma obra sita em ..., a arguida aconselhou a Diretora do Lar de ... a encomendar material a um terceiro, quando poderia ter sido a própria ... a fornecer o mesmo, tendo com estes atos, prejudicado a empresa;*

35) *O terceiro encarregue pelo material em questão realizou o trabalho com defeito, tendo posteriormente a ... sido responsabilizada, pelo dono de obra, dos defeitos em questão;*

36) *Em dezembro de 2011 (na viagem para ...), a arguida confidenciou com o Sr. ... que tinha enviado um e mail à diretora do Lar de ..., sem conhecimento e autorização da entidade patronal, com a conta final da obra, revelando contas reservadas da sociedade, o que não estava autorizada, tendo com essa divulgação de contas privadas da empresa e, ainda, por também ter colocado nesse email números incorretos, agido com intenção de causar prejuízo à ..., - o que conseguiu, devido ao seu comportamento, em milhares de Euros - tendo, ainda, pedido ao Sr. ... que quando chegasse ao escritório, fosse apagar o email para que o Eng.º ... não descobrisse.*

37) *A Arguida fazia os possíveis para não comprar material à Drogaria ... - empresa de que o Eng.º ... é sócio, contra as ordens deste, alegando que a “A Drogaria não sabe trabalhar”.*

38) *Tendo referido ao Sr. ... que não iria preocupar-se “em baixar os preços para termos lucro e se tivermos prejuízo não me importo”*

39) *Já no mês de dezembro de 2011, depois de o Sr. ... lhe ter sugerido abastecer o automóvel da empresa num posto onde o combustível se encontrava em promoção, a arguida respondeu: “Eu vou ao mais caro de todos pois é o que eles merecem”.*



40) *E ainda, quando alertada pelo Sr. ... de que a luz do óleo, do automóvel da empresa, se encontrava acesa, e por esse motivo podia gripar o motor, a mesma referiu “Não quero saber”.*

41) *A arguida fazia questão de não aceitar cópias em folhas de rascunho, rasgando-as e mandando imprimir em papel novo, e conseqüentemente mais caro, caso tal acontecesse.*

42) *Não raras vezes a arguida, antevendo um determinado problema numa obra, optava, deliberadamente, por não solucionar o mesmo, fazendo com que a empresa ficasse mal vista;*

43) *Ainda perante o Sr. ... a arguida influenciou um subempreiteiro (...) a não aceitar um trabalho que o gerente lhe havia pedido para a obra de ...*

44) *Em dezembro de 2011, a ... teve conhecimento, que após o Eng.º ... ter pedido ao Sr. ... preços de carpintaria para uma obra, a arguida tomou a iniciativa de ligar ao subempreiteiro e pedir-lhe o preço, tendo posteriormente anotado outros preços (inflacionados), afirmando ao Sr. ... que “isto é para te mostrar que quem manda nas obras não são eles”;*

45) *E a arguida confidenciou ao ... que disse ao Eng.º ... para lhe gravar pastas do servidor para que ela pudesse usar quando já não trabalhasse na empresa, pedindo inclusivamente ao Sr ... para lhe gravar um orçamento de uma vivenda que ela fez para uma cliente pessoal, dentro do seu horário de trabalho;*

46) *A arguida, perante o Sr. ..., instigou o Sr ... para que este convencesse o Sr ... (irmão do Eng.º ...), e dono de uma empresa concorrente, a contratá-la e dessa forma “arrasar a ...”;*

47) *Aliás, não raras vezes, a arguida comentou com os colegas que só se queria “aguentar na empresa até janeiro” e que se o gerente a mandasse embora que*



tinha de lhe pagar uma boa indemnização e que ia jogar com isso para negociar com ele”;

48) Sempre que entravam colaboradores novos na empresa a arguida tudo fazia para denegrir a imagem da mesma referindo que “não sabem onde se estão a meter” porque “a empresa não tem futuro” e o gerente só gostava de quem não prestava e que ela o Eng.º ... e o ... era quanto bastava para a empresa ter sucesso;

49) A arguida chamou o Sr. ... de “Burro”, “incompetente”, “cabeça no ar”, comentando que não merecia o salário que auferia, e, ao invés de lhe ensinar o método de trabalho da empresa, enganava deliberadamente o Sr ... para que este se enganasse e o humilhasse perante o gerente.

50) Em dezembro de 2011, confrontada com a conta final da referida obra de ..., a arguida alterou os valores, que já haviam sido revistos pelo Eng.º ..., tendo posteriormente comentado com o Sr. ... que a Dra ... (Diretora do lar) não podia descobrir o que ela tinha feito, caso contrário perderia a sua confiança e amizade; Aliás, disse inúmeras vezes, que não percebia, como a Dra. ... podia ser tão burrinha.

51) A arguida comentou, várias vezes, perante o Eng.º ..., que lhe metia “nojo estar a olhar sempre para a ... - companheira do gerente Eng.º ... – e para a mulher do ...”, porque vinham para a empresa conversar e não faziam nada,

52) Aliás, sempre que aquelas chegavam à empresa a arguida fazia comentários em tom de gozo.

53) A Arguida, durante esse período, e por diversas vezes, comentou com alguns colegas de trabalho, o valor do seu salário, referindo que tinha perdido muito dinheiro ao sair da sua antiga entidade patronal, não raras vezes, comparando o seu salário com os salários de outros colaboradores;

54) A Arguida referiu ao Sr. ... que tinha “metido baixa de amamentação”, mas já não se encontrava a amamentar, e que havia metido a baixa no início da sua gravidez, dizendo que pelo salário do Eng.º ... que trabalhasse ele.

55) A arguida comentou ainda com o Dr. ..., que ia convidar o ..., o ... para trabalharem com ela na Finanças, isto porque, “vão ser feitas avaliações das casas todas no próximo ano e estou à espera que me caia o tacho e de o distribuir”

56) A arguida perguntou ao Eng.º ... diante do Dr. ..., o seguinte: “Afinal o que é que tu fazes na empresa? Não percebes nada, não percebes de AVAC, que é que estás para lá a fazer?”

57) Após a receção da carta onde a entidade patronal não aceitava prescindir do pré-aviso, ligou para o Dr. ..., e a questionar, “como é que o ... estando em Angola, assinou a carta?”. O Dr. ... perguntou-lhe como é que ela sabia isso estando de férias, ao que ela respondeu: “O ... bem sabe que eu sei tudo que se passa dentro dessa empresa”.

58) Disse que ia pedir ao Eng.º ... que lhe gravasse um CD com informação da empresa. Os colaboradores estiveram em alerta e aperceberam-se que o Eng.º ... gravou um CD e o deixou no posto de trabalho. O Eng.º ... retirou-o.

II) Do Direito

59) A entidade empregadora celebrou com a arguida um contrato de trabalho por tempo indeterminado, por força do qual nascem os deveres de respeito e urbanidade para com os seus companheiros de trabalho e superiores hierárquicos, bem como os deveres de zelo, diligência, lealdade e cumprimento de ordens e instruções do empregador, na esfera do trabalhador.



60) A trabalhadora, com a sua conduta supra referida nos artigos 3.º a 64.º, violou reiterada e injustificadamente o dever de respeito e urbanidade para com os seus companheiros de trabalho e superiores hierárquicos, bem como os deveres de zelo, diligência, lealdade e cumprimento de ordens e instruções do empregador, previstos nas alíneas a), c), e) e f) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

61) Não podendo a entidade empregadora continuar a confiar-lhe as funções de engenheira civil que lhe tem vindo a confiar, por ter perdido irremediavelmente a confiança na sua conduta.

62) Tais condutas, pela sua gravidade e reiteração comprometem a subsistência da relação de trabalho tornando-a impossível porquanto a trabalhadora violou deveres essenciais da mesma.

63) Por tudo o supra exposto, conclui-se que os comportamentos da arguida consubstanciam justa causa para despedimento nos termos dos números 1 e 2 alínea a), b), c), d) e e) do art.º 351.º do Código do Trabalho.

64) Na verdade, dos comportamentos da arguida resultaram lesões efetivas em termos financeiros para entidade patronal, resulta ainda desse comportamento da arguida que o mesmo tornou impossível e insustentável o seu convívio com os colegas de trabalho e superiores hierárquicos.

65) Conclui-se ainda que a presença da trabalhadora no local de trabalho se revela muito inconveniente devido à quebra de confiança que os seus comportamentos provocaram, não sendo de todo adequado mantê-la como trabalhadora da empresa.

66) Adequa-se, pois, ao exposto, a sanção disciplinar de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação prevista na alínea f) do art. 328.º do Código do Trabalho.

67) Assim, a trabalhadora, devido aos factos supra referidos, fica suspensa com remuneração até à conclusão do processo disciplinar, tendo 10 dias para apresentar a sua defesa e a prova que entender.

Prova da Nota de Culpa:

- *Declarações Juntas*

Vila Real, 28 de dezembro de 2011”

1.1.2. A trabalhadora responde à nota culpa, em 3.01.2012, sucintamente nos seguintes termos:

“Respondendo à Nota de Culpa, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02 (1), que contra ela deduz ... – Engenharia Lda com o NIPC ... e sede na Zona Industrial de ..., Vila Real, vem a trabalhadora arguida ... no que à mesma diz respeito e elaborado em articulado, dizer e requerer

1 - Admite-se por verdadeiro o alegado em 1 da nota de culpa.

2 - Verdade.

3 - Não pode a mesma concordar com o vertido em três, uma vez, que a mesma desconhece tais factos.

4 - Falso.

5 - Completamente falso e por via disso se impugna o vertido em 5.

6 - Falso.

7 - Falso, não corresponde à realidade.

8 - Falso.

9 - Falso.

10 - Falso.

11 - Falso.

12 - Falso, o ... mostrou, de facto, uns preços de umas portas que o Eng.º ... lhe tinha dado e a arguida disse-lhe (ao ...), que o Subempreiteiro da obra de ... tinha feito mais barato.

- 13 - Verdadeiro.
- 14 - Falso.
- 15 - Falso, não trabalhou sequer em dezembro.
- 16 - Falso.
- 17- Falso, no mês de dezembro não trabalhou um único dia. Nem fez qualquer comentário dessa ou de outra vez.
- 18 - Falso, não trabalhou em dezembro e não fez tais comentários.
- 19 - Falso.
- 20 - Falso. Não trabalhou em dezembro, e nunca teve intenções de ir trabalhar para outro local.
- 21 - Falso.
- 22 - A verdade é que a trabalhadora teve uma conversa ao telefone com um Subempreiteiro (Sr. ... da ...), em que o Sr. ... estava muito chateado porque o Eng.º ... lhe tinha dito que ele já tinha faturado os telefones e ainda não estavam colocados na obra. A mesma disse ao Sr. ..., “O Sr. ... anda na obra a trabalhar e por isso sabe o que está feito ou não, mas o meu patrão não anda na obra e por isso só sabe o que nós técnicos o informamos e se ele lhe disse que os telefones já estavam faturados é porque o meu chefe foi mal informado”.
- 23 - Falso. Comentou, à semelhança de outros, sobre a ... sim, mas não fez a trabalhadora com que a ... fosse despedida nem ficou, tão pouco, orgulhosa disso.
- 24 - Falso. A trabalhadora queixou-se muitas vezes da falta de organização dos dossiers por parte do Eng.º ...
- 25 - Verdade.
- 26 - Quando e onde?
- 27 - Falso.
- 28 - Falso.
- 29 - Falso, foram retirados da empreitada artigos em que a empresa ganhava e artigos em que a empresa perdia dinheiro, mas não foi a trabalhadora a sugerir a ideia.
- 30 - Falso, encontrava-se a mesma em gozo de férias nesse período.
- 31 - Falso.



32 - Falso. Acedeu apenas à plataforma para ver os emails em alturas em que não tinha trabalho, mas não realizou nenhum trabalho, o que se pode verificar vendo o IP do PC onde realiza os trabalhos.

33 - Falso.

34 - Falso. Se se estão a referir ao verniz no marmorite, é prática corrente o Sr. ... (aplicador de verniz), ir oferecer os seus serviços às obras onde o Sr. ... (aplicador de marmorite), anda a aplicar marmorite.

35 - Não tem conhecimento por tal refuta e impugna tal facto.

36 - Falso. Quando enviou o email com os descritivo dos trabalhos e respetivo valor, fê-lo à frente dos dois colegas Eng.º ... e Enviou o referido email com o intuito de deixar as contas certas e tudo o que previamente tinha sido acordado com o dono de obra salvaguardado, para benefício da empresa e nunca para prejuízo desta. Até porque enviou o email da conta da empresa, sabendo que uma cópia ficaria no servidor. Depois de enviar o email ligou para a Drª ... (em frente dos dois colegas) e disse-lhe que já tinha enviado o apanhado geral da obra, que iria de férias e que se entretanto fosse necessário fechar a obra poderia fazê-lo com o colega Eng.º ..., uma vez que este estava a par de todas as contas, que o valor ainda poderia ser alterado pois poderia ainda surgir qualquer coisa que lhes estivesse a escapar, mas que para já a situação era que a empresa teria de devolver à instituição cerca de 8500 euros. Só na reunião de 28 de dezembro, teve conhecimento de que se tinha enganado ao anexar o ficheiro, pois o que enviou, pelas indicações do Eng.º ..., tinha os valores referente as medições e valores do pagamento aos subempreiteiros. Quando enviou o email, nunca foi intenção enviar esses dados. Apenas pretendia que ficasse garantido que o até ai acordado por parte da Associação seria mantido. Sempre pensando no benefício da empresa.

37 - Falso. Fazia-se um mapa comparativo e a última palavra era do Eng.º ...

38 - Falso.

39 - Falso. (Não trabalhou no mês de dezembro e nunca disse tal coisa).

40 - Falso. Sempre que acendia a luz do óleo ou qualquer outra comunicava ao mecânico da empresa Sr. ..., como muitas vezes não resolviam o problema de imediato chegou a enviar email ao Eng.º Mecânico responsável pelos veículos (Eng.º ...) e ao Eng.º ...



41 - Falso. É verdade que não gostava de fazer orçamentos em folhas de rascunho, pois se o rascunho fossem folhas de cálculo ficava baralhada, mas não mandava ninguém imprimir de novo, se fosse necessário a mesma imprimia.

42 - Falso.

43 - Falso.

44 - Falso. O colega ..., estava a dizer que precisava dos preços de uma carpintaria para essa tarde e que não estava a conseguir. A trabalhadora perguntou se ele queria que a mesma ligasse ao Carpinteiro da obra de ..., o ... disse que sim e ela ligou. O Subempreiteiro deu uns preços e depois de a mesma dar o orçamento ao ..., este perguntou se para uma obra em Coimbra os preços seriam os mesmos?! Voltou a ligar ao Carpinteiro e ele deu uns preços um pouco mais elevados. Fê-lo apenas para ajudar o ... e não fez nenhum comentário como o seu colega afirma.

45 - Falso. Não confidenciou nada, do seu posto de trabalho e com os seus colegas ... e Eng.º ... ao lado, ligou para o posto de trabalho do Eng.º ... e pediu para lhe gravar a sua pasta pessoal que estava no servidor. Já tinha colocado lá a pasta de um orçamento, não porque era um cliente pessoal, porque não é, mas sim porque foi a mesma que ofereceu os serviços da ... ao referido cliente e queria terminar esse orçamento, mas para a ... e nunca para a mesma “pessoalmente”. Apenas porque prometeu ao cliente que a ... lhe iria entregar o orçamento e queria mesmo terminá-lo, pois faltava muito pouco.

46 - Falso. Durante a viagem para ... o Sr. ... ligou-lhe e a trabalhadora atendeu, o Sr. ... estava ao seu lado. A mesma disse ao Sr. ... que era provável que fosse embora da ... e ele disse que ela devia ir trabalhar com ele, ao que respondeu que não, pois tinha outros objetivos para este ano, mas que se o Sr. ... precisasse da sua ajuda, estaria disponível.

47 - Falso. Comentou sim com os seus colegas que estava desiludida com a empresa e que estava com vontade de sair e dedicar-se um ano à família e ir fazendo uns trabalhos para se aguentar.

48 - Falso.



49 - Falso. Sempre que tinha que chamar a atenção do ..., chamava, mas não o enganava deliberadamente para que este se enganasse nem o tentava humilhar perante o gerente. Sempre lhe ensinou tudo o que sabia.

50 - Falso. Os valores da obra de ... foram revistos pela trabalhadora e pelo Eng.º ... Este trabalho já vinha a ser realizado há uns dias e no dia 29 de novembro viram ponto por ponto todos os preços da obra, para que caso a trabalhadora não voltasse, a obra estivesse organizada e para ser mais fácil de fechar as contas e deste modo ser mais fácil para o próprio Eng.º ... Garantindo assim que nenhum trabalho ficava por faturar e que a empresa não fosse prejudicada.

51 - Falso.

52 - Falso. Quando a trabalhador chegava à empresa a Eng.ª ... já lá estava.

53 - Verdadeiro, falou sim e os seus colegas também.

54 - Falso. Meteu a baixa por amamentação quando terminou a licença do seu marido e porque era a única forma de conseguir organizar a vida de ambos e levar a menina à creche.

Para que conste junto se remete declaração da Médica Exma. Sr.ª Dr.ª ..., informando que a filha da trabalhadora continua com necessidade de aleitação, sendo a mesma aos olhos da Lei Lactante, conforme que adiante se junta e se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais como doc. 1.

55 - Verdade, comentou com o Dr. ... que o volume de trabalho para as avaliações das finanças iria aumentar e que ia dizer ao Eng.º ... e ao Eng.º ... para enviarem o currículo para a direção geral das finanças porque provavelmente iriam requisitar mais peritos, mas este trabalho seria sempre um part-time.

56 - Verdade, foi feito o comentário sim, mas não com maldade, apenas como uma brincadeira para um colega e crê a trabalhadora sem qualquer tipo de dúvida que o mesmo foi por ele entendido.

57 - Verdade, ligou para o Dr. ..., apenas porque o Eng.º ... não lhe respondia ao email e achou que a carta que recebeu por parte da entidade patronal não parecia ter sido escrita pelo Eng.º Questionou sim, ao que o Dr. ... lhe respondeu que a assinou no sábado. Tinha ouvido comentar que o Eng.º ... tinha ido para Angola, e comentou sim, com o Dr. ...



58 - Efetivamente pediu para lhe ser gravado um CD com as suas pastas e fotos pessoais e familiares.

II Do Direito

59 - Verdadeiro;

60 - A trabalhadora só alegadamente violou os preceitos ínsitos em 60.º, nem do artigo 3.º ao 64.º violou qualquer tipo de dever para com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos ou entidade patronal;

61 - Não se trata de quebra de confiança, apenas e tão só o que originou a presente nota de culpa “à pressa” foi o receio de a mesma ter de vir a ser indemnizada, e uma vez que as funções que ali desempenha já se encontram a ser desempenhadas por outro colega de profissão;

62 - Tais alegadas condutas e que falsamente lhe são imputadas não só, não revelam grau de culpabilidade nem gravidade nem reiteração, são inverdades que nem tão pouco se consegue dizer um dia e hora com certeza a que se reportam os factos, são caluniosas, fantasiosas e têm como escopo apenas que a mesma não receba aquilo a que tem direito e que veja a sua imagem denegrida por funcionários que têm receio que termine a sua relação/vínculo laboral, e só assim se pode entender;

63 - Nenhum dos comportamentos ou porque não existem ou porque não aptos a produzirem o efeito jurídico pretendido são aptos a optar pela justa causa de despedimento do preceituado no artigo 351.º do Código do Trabalho, nem a gravidade nem a reiteração compulem-se para o efeito o registo de infrações de todos os trabalhadores como é imperativo legal as empresas serem detentoras dos mesmos, e veja-se quantas vezes foi a trabalhadora arguida alvo de um procedimento disciplinar;

64 - Atente-se também a todas as sanções que podem ser aplicadas e nunca nem a ser verdade, tais factos e face a ausência de procedimentos disciplinares consubstanciaria nunca um despedimento por justa causa, medida mais gravosa de todas, nem existiu nenhuma lesão efetiva como se pretende fazer valer na nota de culpa;



65 - Considerou ainda não ser adequado manter a trabalhadora arguida na empresa, e suspendê-la com remuneração, remuneração essa que continua em falta;

66 - Não se adequa portanto o vertido no artigo 66 da Nota de Culpa;

67 - Tendo-se o mandatário da aqui trabalhadora dirigido às instalações da entidade patronal no dia de hoje, dia dez de janeiro de 2012 por voltas das 11h15min ao mesmo foi referido pela entidade patronal Sr. Eng.º ..., que o processo não se encontrava ali para consulta, mas sim no escritório do seu advogado, nome não divulgado e que o mesmo hoje se encontrava ausente em diligências, tendo o mandatário da aqui trabalhadora deixado seus contactos e cópia da procuração, sendo que, tal situação e não contendo na notificação da nota de culpa nenhum instrutor nem morada nem a hora a que o mesmo processo poderia ser consultado, vindo a nota de culpa apenas com a assinatura da Gerência, seria ali que o mesmo se deveria encontrar para consulta, e não verbalmente como melhor lhes aprouver, tendo em conta ainda que amanhã é o “terminus” do prazo e tem também o mandatário da trabalhadora arguida outras diligências, tal direito absolutamente imprescindível não lhe foi facultado, o processo não se encontrava ali nem tão pouco foi ao mesmo referido o nome do instrutor, sendo que ainda assim o mandatário da aqui arguida trabalhadora deixou os seus contactos e até cópia da procuração;

68 - Tal facto consubstancia a invalidade do processo nos termos do artigo 381 n.º 2 c) do Código do Trabalho pelo facto de não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

A arguida sempre foi cumpridora dos deveres a que se encontrava adstrita enquanto trabalhadora, sempre acatou com obediência as ordens que lhe eram dadas pelos seus superiores, pelo que não houve da sua parte qualquer comportamento ilícito suscetível de integrar o conceito de despedimento com justa causa.

Pelo supra exposto, deve o presente processo disciplinar ser arquivado por ser inválido e levantando-se ao mesmo tempo a suspensão imposta.

JUNTA: procuração e um documento.

O Advogado,”

1.1.3. São, ainda, juntos ao processo os seguintes elementos:

- Termo de Abertura, de 26.12.2011;
- Participação, de 26.12.2011;
- Deliberação de Gerência, de 26.12.2011;
- Declarações dos trabalhadores ..., ..., ..., de 7.12.2011;
- Autos de declarações de ..., ... e ..., de 26.12.2011;
- Procuração Forense, de 3.01.2012;
- Declaração da médica assistente da trabalhadora, de 9.01.2012

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.2. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).



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.

- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.5.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, emitir o parecer referido.
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

- 2.7.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.8.** De acordo com a nota de culpa, a trabalhadora, que à data dos factos tinha a categoria profissional de engenheira técnica civil, terá proferido várias afirmações e adotado comportamentos, alegadamente desadequados e tradutores da violação dos deveres de respeito e urbanidade para com os colegas de trabalho e superiores hierárquicos, e, ainda, violadores dos deveres de zelo, diligência, lealdade e cumprimento de ordens e instruções do empregador, cuja descrição se encontra no articulado da nota de culpa, em muitos casos sem concretização do tempo e/ou lugar devidamente definidos e inequívocos, como são os casos referidos em 4) a 15), de 21) a 23), 28), 29), 32) a 35), 37), 38), 41) a 49), outros que se afigura poderem ter ocorrido, alegadamente, no mês de dezembro de 2011, como são os casos referidos em 16), 17) a 20), 30), 31), 36), 39), 40), 50) a 58), e ainda factos, alegadamente, ocorridos na semana em que a trabalhadora regressou da licença parental inicial, sem concretizar em que data, como são os casos referidos em 24) a 27).
- 2.9.** Ainda, de acordo com a nota de culpa, os alegados comportamentos da trabalhadora, que chegaram ao conhecimento do sócio gerente da empresa no mês de dezembro de 2011, conforme participação que consta do processo, determinaram a perda irremediável de confiança e lesões efetivas em termos financeiros para a entidade empregadora.

2.10. Como prova dos factos alegadamente ocorridos, a entidade empregadora junta declarações datilografadas e manuscritas⁵ das três testemunhas por si arroladas no processo e ainda os autos de declarações de cada uma das testemunhas indicadas.

Nessas declarações, que se afigura terem sido igualmente remetidas à trabalhadora, com a nota de culpa, não se concretizam, em regra, datas e locais relativos à ocorrência dos factos.

Em alguns casos, afigura-se que as conversas havidas entre os colegas e a trabalhadora teriam ocorrido já fora do local de trabalho, e, eventualmente, fora do horário de trabalho, como decorre das seguintes afirmações: “*No dia em que a fui levar a casa...*”, a folhas 10 da notificação da nota de culpa; “*Quando levei a ... a casa...*”, a folhas 11 da notificação da nota de culpa; “*Durante a viagem...*”, a folhas 11 da notificação da nota de culpa.

Determinados factos são alegados em resultado de avaliações ou juízos dos próprios declarantes, conforme decorre das expressões: “*Criava mau ambiente entre os colegas...*”, a folhas 12 da notificação da nota de culpa; “*... estava farta da empresa...*”, a folhas 11 da notificação da nota de culpa; “*Disse-me também (e suposição dele, claro), que ela meteu baixa por causa da reunião tida na sexta-feira,...*”, a folhas 14 da notificação da nota de culpa; “*o objetivo dela era nós ficarmos c/ a ideia errada do*”, a folhas 19 da notificação da nota de culpa; “*No fundo ela queria ser a Senhora, posso, quero e mando.*”, a folhas 19 da notificação da nota de culpa; “*... Quem lançou o mote foi a Dra. ... (penso que ela não se lembrava sozinha de retirar esses artigos, provavelmente foi aconselhada!)*”, a folhas 20 da notificação da nota de culpa.

As citadas frases estão inseridas nos depoimentos prestados apresentados em documentos, que não se encontram devidamente numerados, tal como sucede com o restante processo, inexistindo qualquer numeração sequencial.

No que respeita aos autos de declarações das testemunhas ..., ... e ..., os mesmos descrevem factos constantes da nota de culpa, circunstanciados no

⁵ De difícil leitura.



tempo, entre outubro de 2011 (*após o gozo da sua licença por maternidade*) e final de novembro de 2011, e ainda factos ocorridos anteriormente, em janeiro de 2011.

- 2.11.** Não obstante as deficiências apontadas à nota de culpa, relativas à falta de circunstancialidade inequívoca em termos de tempo e lugar, a trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, veio alegar, em resumo, a falsidade da generalidade das acusações que lhe são imputadas, em alguns casos admitindo o conhecimento da situação mas não admitindo as concretas acusações, e, noutros casos, aceitando como verdadeiro o vertido, designadamente, nos artigos 2, 13, 22, 25, 53, 55, 56, 57 e 58 da nota de culpa, salientando, ainda, que no mês de dezembro de 2011, “*não trabalhou um único dia*”.
- 2.12.** Em rigor, analisando a documentação que compõe o processo disciplinar enviado a esta Comissão, conclui-se que as testemunhas arroladas pela entidade empregadora confirmam, na generalidade, expressões verbais que são imputadas à trabalhadora na nota de culpa, assim como a prática de comportamentos desadequados.
- Perante tais testemunhos, será de considerar provados factos que determinem a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa como é o despedimento?
- 2.13.** Refira-se, a este propósito, que, nos termos da lei, 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.
- 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 (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.14.** Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007

(Processo n.º 07S2885)⁶ 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 concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁷: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência 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 art. 396.º, n.º 2, do CT⁸, 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

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁷ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁸ Atual artigo 351.º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



*demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.*

Conforme jurisprudência do STJ (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 (art.º 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. art. 367.º do CT.⁹

⁹ Atual artigo 330.º do Código do Trabalho de 2009.

2.15. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas como 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, *in* “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. (...).*

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, *in* “Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005”, pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo*

conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).

2.16. Ora, no caso em análise, como tem sido referido ao longo do parecer, é afirmado pelos colegas da trabalhadora que esta proferiu expressões incorretas e censuráveis sobre o gerente da empresa e alguns colegas, e que adotou comportamentos que prejudicaram os interesses da entidade empregadora, desobedecendo às ordens e instruções do empregador, lesando o seu património com tal gravidade que originou prejuízos sérios para a empresa.

Não obstante as imputações à trabalhadora arguida, a entidade empregadora não juntou ao processo quaisquer provas sobre eventuais ordens emanadas, às quais a trabalhadora deveria ter obedecido, nem demonstrou os alegados prejuízos e consequências decorrentes do comportamento imputado à trabalhadora, quer no ambiente da empresa, quer na relação dos restantes trabalhadores entre si e com a sua entidade empregadora, ou mesmo prejuízos económicos, tal como refere a conclusão da nota de culpa.

2.17. Em face do exposto, não é inequívoco que os comportamentos imputados à trabalhadora lactante, por si só, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Admitindo-se a eventualidade de os mesmos merecerem um juízo de censura e a adoção de medidas disciplinares, a análise do presente processo não permite que outras medidas que não uma conservatória da relação laboral venha a ser aplicada, considerando a falta de demonstração do nexo de causalidade entre o comportamento culposo e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral. Na

verdade, ao não se provarem as consequências dos factos imputados à trabalhadora lactante, não é possível concluir pela inexistência de suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento e manutenção da relação laboral, nem pela absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e a trabalhadora, *de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, (...).*

2.18. Assim sendo, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, tendo em atenção o princípio da proporcionalidade da sanção disciplinar, nos termos e de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 330.º e nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que a sanção de despedimento configuraria uma discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ... – ENGENHARIA, LDA., não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**