

PARECER N.º 369/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1051 – DL/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da entidade empregadora, em 20.07.2015 cópia do “(...) *processo disciplinar instaurado à nossa trabalhadora lactante, ..., com vista ao seu despedimento, vimos, por este meio, solicitar o vosso parecer, nos termos do n.º 3, do artigo 63.º do Código de Trabalho, já que terminaram as diligências probatórias, referidas no n.º 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho. Para isso, remetemos cópia de todo o processo disciplinar. Com os melhores cumprimentos, subscrevemo-nos, (...)*”.

1.2. O procedimento disciplinar iniciou-se no dia 07.04.2015, conforme despacho de abertura de procedimento disciplinar e de nomeação de instrutor/a, por parte da direção da entidade empregadora, como segue:

“(...) Instauração de processo disciplinar

Tendo chegado ao conhecimento desta direção que a funcionária ... é responsável por uns montantes referentes às propinas pagas pelos alunos do polo de ..., que não foram entregues ao ... e de que não há registo na contabilidade da instituição, e de que a mesma se terá apoderado dum montante recebido pelo pagamento das refeições dos professores do Centro Educativo, determino que seja instaurado o

competente processo disciplinar, nos termos da lei, para apuramento de responsabilidades.

Para o efeito nomeio instrutora ...

07/04/15

A Direção, (...)”.

1.2.1. Do auto de participação de dia 26.03.2015, consta o seguinte:

“(...) Participação:

DE: ...

PARA: Direção da ...

Venho informar V. Exas que, no dia 24 de março de 2015, fui contactada pelo ... acerca duns montantes em falta por causa do protocolo da universidade sénior. Daquilo que apurei existe um montante que foi recebido pela instituição, referente as propinas pagas pelos alunos do polo de ..., que não foi entregue ao ... e de que não há registo na contabilidade da instituição. Tal assunto estava ao cuidado da Dra. ...

Fui, também, informada nesse dia pelo nosso funcionário ... de que a Dra. ... não entregou todo o dinheiro recebido pelo pagamento das refeições dos professores do Centro Educativo.

..., 26 de março de 2015. (...)”.

1.2.1.1. Consta ainda do processo uma outra participação de 28.04.2015:

“(...) Participação:

DE: ...

PARA: Direção da ...

Venho informar V. Exas que, no dia 16 de abril de 2015, após deslocação a Braga, à Autoridade para as Condições do Trabalho, fui informada que o banco de horas na instituição não esta validamente implementado, apesar de haver um

registo, das horas suplementares realizadas pelos funcionários, para esse fim. A Dra. ... tinha-me informado que havia um banco de horas, na instituição, e que a compensação do trabalho prestado no banco de horas era feita através duma redução do tempo de trabalho, ou então, sempre que possível era descontada quando o funcionário faltasse, ou necessitasse de faltar, o que não corresponde à verdade.

Em meados deste mês, fui informada pela farmácia ..., que a instituição tinha lá uma dívida, relativamente à utente ..., desde 2013. Tal assunto estava ao cuidado da Dra. ... que nada me disse.

Finalmente, em 23 de abril de 2015, recebi uma chamada do ... a avisar que havia documentação em falta, para a instituição poder receber a última tranche da participação, do estágio da funcionária ...

Contactei a arguida para me informar sobre este assunto, mas esta não disse.

Apurei que no final do estágio (2 de dezembro de 2014), havia 30 dias para entregar o certificado comprovativo da conclusão do estágio, o que não foi feito.

..., 28 de abril de 2015 (...)."

1.2.2. No dia 14.07.2015, a Sra. instrutora juntou aos autos dez documentos, 8 cópias de faturas emitidas pela entidade empregadora relativos a refeições por esta fornecidas a clientes, registo de pagamentos de propinas (2013) e registo de pagamentos com referência a inscrição manuscrita ao ... de 2013/2014.

1.2.3. Audição de testemunhas por parte da entidade empregadora:

1.2.3.1. AUTO DE DECLARAÇÕES

"(...) PRIMEIRA TESTEMUNHA

Aos 15 de maio de dois mil e quinze, na sede da ..., situada na rua ..., concelho de ..., compareceu perante mim ..., instrutora dos presentes autos de processo disciplinar, ..., solteira, maior, residente na rua da ..., concelho de ...

Aos costumes disse ser funcionária da ..., com as funções de diretora técnica, mas que tal fado não a impedia de dizer a verdade.

À matéria dos autos disse que a sua entidade empregadora é uma instituição particular de solidariedade social, com diversas valências, na área da infância e da terceira idade, com serviços de creche, ATL, lar de idosos, centro de dia e apoio domiciliário. A instituição possui, nas suas instalações um Lar para pessoas idosas. Referiu que veio substituir, em 02 de fevereiro de 2015, a arguida, que se encontrava de baixa médica, e que se encontra, atualmente, de licença de maternidade. A arguida informou a depoente de todos os assuntos pendentes, tendo-lhe fornecido toda a informação relevante acerca da instituição e para o bom desempenho das suas funções.

A depoente sabe que todos os membros da direção, assim como os restantes órgãos sociais da instituição, desempenham as suas funções em regime de voluntariado. Os membros da direção não podem passar pela instituição, todos os dias, nem tratar da gestão corrente da instituição, devido as suas atividades profissionais. Por isso, é a depoente, sob orientação, da direção, que coordena e supervisiona todo o pessoal, implementa o plano de atividades aprovado anualmente, e trata da gestão diária da instituição, avisando esta sempre que haja um assunto importante a tratar. A depoente reporta à direção as ocorrências mais significativas da vida da instituição.

Em 24 de março de 2015, a depoente foi contactada pelo ... acerca duns montantes em falta por causa do protocolo da universidade sénior. Na verdade, a instituição tem um protocolo com o ..., de forma a acolher um polo da universidade sénior, nas suas instalações. Assim, a instituição fornece as instalações e o ... coloca os professores para dar aulas, aos alunos seniores, da



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

freguesia de ... e dos arredores. A instituição providencia o transporte dos alunos para a ... porque algumas aulas são dadas no polo da ..., do ... Pela frequência das aulas escolhidas, os alunos pagam uma propina de € 20,00, por trimestre. A instituição recebe os montantes das propinas cobrados aos alunos inscritos. A instituição entrega esses montantes ao ..., que paga o valor do transporte dos alunos à instituição. O ... veio solicitar à instituição o pagamento dos montantes referentes aos segundos e terceiros trimestres, relativamente ao ano letivo transato, num total de € 460,00. A depoente apurou que os alunos pagaram o montante das propinas, tendo a instituição recebido esse montante. No entanto, esse montante não foi entregue ao ..., nem ninguém sabe do paradeiro dele. A arguida, também, não sabe desse montante. A instituição acabou, por entregar, ao ... o montante de €460,00, em 18 de maio de 2015. Nunca a arguida referiu à depoente, ou à Direção, que esse montante não tinha sido entregue ao ... A depoente refere que a imagem da instituição, enquanto entidade séria, credível, foi abalada por este incidente.

No dia 24 de março de 2015, a depoente foi alertada pelo funcionário administrativo da instituição ... que a arguida não tinha entregue todo o dinheiro recebido pelo pagamento das refeições dos professores do Centro Educativo. A depoente explicou que no âmbito da sua atividade, a instituição fornece as refeições ao Centro Educativo D. ..., situado na união de freguesias de ..., concelho de ..., para as crianças, que frequentam o Jardim de Infância e o primeiro ciclo, e para os professores. Os almoços para os professores, do referido Centro Educativo, têm um custo de € 2,75, por cada refeição. No final de cada mês, é contabilizado o somatório dessas refeições. Com base no mapa das refeições servidas aos professores, a diretora técnica passa um recibo referente ao mês anterior. Depois, um funcionário da instituição leva o recibo e recolhe o dinheiro junto de cada professor e entrega-o à diretora técnica. Esse montante é



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

depois entregue ao referido funcionário, ..., que rubrica a cópia do recibo passado pela diretora técnica e confirma o bom recebimento desse dinheiro.

A depoente apurou que os recibos n.º 310, no valor de € 31,50, referente ao mês de maio de 2014; n.º 314, no valor de € 24,75, referente ao mês de setembro de 2014:

n.º 316, no valor de € 57,75, referente ao mês de outubro de 2014; 317, no valor de € 52,25, referente ao mês de novembro de 2014; passados à Professora ..., e os recibos n.º 313, no valor de € 2,75, referente ao mês de setembro de 2014; n.º 315, no valor de € 11,00, referente ao mês de outubro de 2014; e o n.º 318, no valor de € 11,00, referente ao mês de novembro de 2014, passados à Professora ..., não se encontravam rubricados pelo ... Os recibos não rubricados significam que os montantes não foram entregues na instituição. Tal significa que os montantes constantes desses recibos, num total de € 191,00, foram recebidos pela arguida, mas não deram entrada na instituição. Confrontada com esta falta de dinheiro, a arguida não soube explicar onde estava o mesmo. Até hoje a arguida não entregou o dinheiro à instituição, nem deu qualquer explicação para o sucedido. A instituição, até hoje, não recebeu esse montante. A depoente sabe que a instituição tenciona apresentar queixa-crime quanto a todos estes factos.

Em 16 de abril de 2015, a depoente deslocou-se a Braga, à Autoridade para as Condições do Trabalho, na sequência duma inspeção à instituição, levando a documentação solicitada pelos inspetores, nomeadamente recibos de vencimento, fichas de aptidão, relatório de avaliação de risco, apólices de seguro de trabalho e registo de presença. A depoente foi aí informada de que o banco de horas na instituição não estava validamente implementado, apesar de haver um registo, das horas suplementares realizadas pelos funcionários, para esse fim. Refere que a arguida informou a depoente de que havia um banco de horas, na instituição, e que a compensação do trabalho prestado no banco de horas era feita através duma redução do tempo de trabalho, ou então, sempre que possível era



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

descontada quando o funcionário faltasse, ou necessitasse de faltar. A instituição, devido a sua situação económica débil, sempre evitou pagar horas extras, recorrendo para isso ao banco de horas, para poupar nos custos salariais.

Por causa desse facto, a instituição foi obrigada a pagar aos funcionários horas extraordinárias, num montante de € 1.775,82. A arguida disse à depoente que o banco de horas estava implementado, o que não correspondia a verdade. A arguida não avisou a depoente, ou a Direção de tal facto. Após isto, a depoente tratou, logo, de implementar o banco de horas, para que a compensação do trabalho prestado no banco de horas seja feita através duma redução do tempo de trabalho, o que já foi feito.

Em data que não recorda, mas situada em meados do mês de abril de 2015, a depoente foi informada, pela farmácia ..., com sede na vila da ..., de que a instituição tinha lá uma dívida, relativamente à utente ..., desde 2013. O procedimento, quanto à compra dos medicamentos para os utentes do Lar, foi, sempre, tratado da seguinte forma: a instituição faz o pedido dos medicamentos, dos utentes do lar, à farmácia, que os entrega na Instituição. Posteriormente, é entregue na farmácia a respetiva receita médica, caso esta seja necessária, e é pago o preço dos medicamentos. A instituição é, posteriormente, reembolsada pelo utente, aquando do acerto de contas no pagamento da mensalidade. Neste caso, de acordo com aquilo que a depoente apurou a medicação, solicitada à farmácia para esta utente, foi entregue na instituição, mas não foi entregue nenhuma receita médica, nem esta foi paga. A instituição acabou por pagar essa dívida, no montante de € 281,57, uma vez que, estava em causa o nome da instituição, já que é esta que faz os pedidos à farmácia, em nome dos utentes. No entanto, a farmácia não conhece os utentes a quem a medicação se destina, mas unicamente a instituição. Atento o tempo decorrido e a morte, entretanto, da utente, vai ser muito difícil conseguir a cobrança da referida dívida aos herdeiros da falecida. Esclarece, ainda, que a instituição deixou de trabalhar com a farmácia

..., há cerca de dois anos. Este assunto ficou pendente desde aí. Nunca a arguida referiu à depoente, ou à Direção, a existência desta dívida.

Finalmente, a depoente recebeu, em 23 de abril de 2015, uma chamada do ... a avisar que havia documentação em falta, para a instituição poder receber a última tranche da participação, do estágio da funcionária ... A referida funcionária esteve a estagiar na instituição, no âmbito do programa ..., do ..., de 2 de dezembro de 2013 até 2 de dezembro de 2014. No âmbito do referido estágio, a instituição recebeu uma participação equivalente ao montante do vencimento da estagiária, cabendo à instituição o pagamento do subsídio de alimentação. Na verdade, no final do estágio, havia 30 dias para entregar o certificado comprovativo da conclusão do estágio, o que não foi feito. Sem a entrega desse certificado, nunca a instituição poderia vir a receber a quantia em falta da participação. Ora a depoente contactou a arguida para esclarecer se tinha ou não tratado deste assunto, não tendo obtido qualquer resposta, sendo certo, que esta já havia sido contactada pelo ... para entregar o referido documento, em janeiro de 2015. A depoente tratou logo de obter o certificado em falta e encaminhar o mesmo para o ...

Em resultado disso, a instituição acabou por receber o montante de € 1.285,69. Tal montante deveria ter sido recebido, logo após o final do estágio da ..., em 2 de dezembro de 2014, mas só foi recebido em 28 de abril de 2015. Nunca a arguida referiu à depoente, ou à Direção, que faltava a entrega do certificado comprovativo da conclusão do estágio.

E mais não disse. Lido o seu depoimento em voz alta, o achou conforme, ratifica-o e comigo que o escrevi vai assinar.(...)"

1.2.3.2. "(...) AUTO DE DECLARAÇÕES

SEGUNDA TESTEMUNHA



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Aos 15 de maio de dois mil e quinze, na sede da ..., situada na rua ..., freguesia de ..., concelho de ..., compareceu perante mim ..., instrutora dos presentes autos de processo disciplinar, ..., divorciado, residente na rua ..., concelho de ...

Aos costumes disse ser funcionário da ..., com as funções de escriturário principal, mas que tal facto não o impedia de dizer a verdade.

À matéria dos autos disse que em 24 de março de 2015, o depoente foi abordado, pela Dra. ..., atualmente, a exercer as funções de diretora técnica, na instituição, para esclarecê-la acerca de uns montantes em falta, devidos ao ..., uma vez que esta tinha recebido uma chamada destes por causa dessa dívida. O depoente esclareceu que a instituição tem um protocolo com o ..., de forma a acolher um polo da universidade sénior, nas suas instalações. Assim, a instituição fornece as instalações e o ... coloca alguns professores para dar as aulas, aos alunos seniores, da freguesia de ... e dos arredores. A instituição providencia o transporte dos alunos para a ... porque algumas aulas são dadas no polo da ..., do ..., e na piscina. Pela frequência das aulas escolhidas, os alunos pagam uma propina, por trimestre. A instituição recebe os montantes das propinas cobrados aos alunos inscritos. A instituição entrega esses montantes ao ..., que paga o valor do transporte dos alunos à instituição. Sabe que há um montante em dívida ao ..., mas não sabe o valor. Também sabe que essas propinas foram recebidas, mas que ninguém sabe do paradeiro do dinheiro. Refere que era a arguida que tratava deste assunto.

Nesse dia, o depoente alertou a Dra. ... que a arguida não tinha entregue todo o dinheiro recebido pelo pagamento das refeições dos professores do Centro Educativo. O depoente explicou que no âmbito da sua atividade, a instituição fornece as refeições ao Centro Educativo ..., situado ria união de freguesias de ..., concelho de ..., para as crianças, que frequentam o Jardim de Infância e o primeiro ciclo, e para os professores. Os almoços para os professores, do referido Centro Educativo, têm um custo de € 2,75, por cada refeição. No final de cada mês, é contabilizado o somatório dessas refeições. Com base no mapa das refeições servidas aos

professores, a diretora técnica, na altura, a arguida, e agora, a Dra. ..., passa um recibo referente ao mês anterior. Depois, um funcionário da instituição leva o recibo e recolhe o dinheiro junto de cada professor e entrega-o à diretora técnica. Esse montante é depois entregue ao depoente que rubrica a cópia do recibo passado pela diretora técnica e confirma o bom recebimento desse dinheiro.

Mais refere que sabe que existem uns recibos cujo dinheiro não deu entrada na instituição. O depoente perguntou várias vezes à arguida pelo dinheiro, para dar entrada do mesmo na contabilidade da instituição, tendo essa dito que ia resolver o assunto, o que nunca aconteceu até hoje.

Confirma que os recibos não rubricados não foram entregues ao depoente, o que significa que a instituição esta desapossada desse dinheiro.

E mais não disse. Lido o seu depoimento em voz alta, o achou conforme, ratifica-o e comigo que o escrevi vai assinar. (...)"

1.3. A Nota de Culpa rececionada pela trabalhadora, em 22.05.2015, tem o seguinte conteúdo:

"(...) NOTA DE CULPA

1.º

- O presente processo disciplinar foi mandado instaurar, em 07104/2015, pela ..., NIPC ..., com sede na rua ..., freguesia de ..., concelho de ..., contra a sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica de serviço social de primeira, residente na Rua ..., concelho de ...

2.º

- Na empresa não existe comissão de trabalhadores legalmente constituída, nem a trabalhadora-arguida desempenhou quaisquer funções como membro dos corpos gerentes de associações sindicais, da comissão de trabalhadores ou como delegada sindical.

3.º

- Com base nos depoimentos das testemunhas, reduzidos a escrito, e nos documentos juntos, elabora-se a presente nota de culpa, nos termos e para os efeitos do artigo 353.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02, imputando-se à arguida-trabalhadora ..., os seguintes comportamentos:
- A entidade empregadora, a ..., é uma instituição particular de solidariedade social, com diversas valências, na área da infância e da terceira idade, com serviços de creche, ATL, lar de idosos, centro de dia e apoio domiciliário.
- A instituição possui, nas suas instalações, situadas na rua ..., concelho de ..., um Lar para pessoas idosas.
- A arguida foi substituída pela funcionária ..., na sequência duma baixa médica e duma licença de maternidade.
- A arguida tem a categoria profissional de técnica de serviço social de primeira e desempenha as funções de diretora técnica.
- Tais funções consistem, entre outras, na programação de atividades e a coordenação e supervisão de todo o pessoal, atendendo á necessidade de estabelecer o modelo de gestão técnica adequada ao bom funcionamento do estabelecimento, e em especial, promover reuniões técnicas com o pessoal; promover reuniões com os residentes, nomeadamente para a preparação das atividades a desenvolver; sensibilizar o pessoal face à problemática da pessoa idosa; planificar e coordenar as atividades sociais, culturais e ocupacionais dos idosos.
- Todos os membros dos órgãos sociais da instituição, incluindo a direção, desempenham as suas funções em regime de voluntariado.
- Devido as suas atividades profissionais, os membros da direção não podem passar pela instituição, todos os dias, nem tratar da gestão corrente da instituição.
- Por isso, à diretora técnica compete, sob orientação, da direção, coordenar e supervisionar todo o pessoal, implementar o plano de atividades aprovado anualmente, tratar da gestão diária da instituição.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

- Para além disso, a diretora técnica deve avisar a direção sempre que haja um assunto importante a tratar, e reportar as ocorrências mais significativas.
- Em 24 de março de 2015, a ... foi contactada pelo ... acerca duns montantes em falta por causa do protocolo da universidade sénior.
- A instituição tem um protocolo com o ..., de forma a acolher um polo da universidade sénior, nas suas instalações.
- A instituição fornece as instalações e o ... coloca os professores para dar aulas, aos alunos seniores, da freguesia de ...e arredores.
- Algumas aulas são dadas no polo da ..., do ...
- A instituição providencia o transporte dos alunos para a ...
- Pela frequência das aulas escolhidas, os alunos pagam uma propina de € 20,00, por trimestre.
- A instituição recebe os montantes das propinas cobrados aos alunos inscritos.
- A instituição entrega esses montantes ao ..., que paga o valor do transporte dos alunos à instituição.
- O ... veio solicitar o pagamento dos montantes referentes aos segundos e terceiros trimestres, relativamente ao ano letivo transato, num total de €460,00.
- Os alunos pagaram o montante das propinas, tendo a instituição recebido esse montante.
- Esse montante não foi entregue ao ..., nem ninguém sabe do paradeiro dele.
- A arguida, também, não sabe desse montante.
- A instituição acabou, por entregar, ao ... o montante de € 460,00, em 18 de maio de 2015.
- Nunca a arguida referiu à sua substituta, ou à Direção, que esse montante não tinha sido entregue ao ...
- A imagem da instituição, enquanto entidade séria, credível, foi abalada por este incidente.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

- *No âmbito da sua atividade, a instituição fornece as refeições ao Centro Educativo D. ..., situado na união de freguesias de ..., concelho de ..., para as crianças, que frequentam o Jardim de Infância e o primeiro ciclo, e para os professores.*
- *Os almoços para os professores, do referido Centro Educativo, têm um custo de € 2,75, por cada refeição.*
- *No final de cada mês, é contabilizado o somatório dessas refeições.*
- *Com base no mapa das refeições servidas aos professores, a diretora técnica passa um recibo referente ao mês anterior.*
- *Um funcionário da instituição leva o recibo e recolhe o dinheiro junto de cada professor e entrega-o à diretora técnica.*
- *Esse montante é depois entregue ao funcionário administrativo da instituição, ..., que rubrica a cópia do recibo passado pela diretora técnica e confirma o bom recebimento desse dinheiro.*
- *Em 24 de março de 2015, a ... foi alertada pelo referido funcionário que a arguida não tinha entregue todo o dinheiro recebido pelo pagamento das refeições dos professores do Centro Educativo.*
- *A depoente verificou então, que os recibos n.º 310, no valor de € 31,50, referente ao mês de maio de 2014; n.º 314, no valor de € 24,75, referente ao mês de setembro de 2014; n.º 316, no valor de € 57,75, referente ao mês de outubro de 2014; 317, no valor de € 52,25, referente ao mês de novembro de 2014; passados à Professora ..., e os recibos n.º 313, no valor de € 2,75, referente ao mês de setembro de 2014; n.º 315, no valor de € 11,00, referente ao mês de outubro de 2014; e o n.º 318, no valor de € 11,00, referente ao mês de novembro de 2014, passados à Professora ..., não se encontravam rubricados pelo ...*
- *Os recibos não rubricados significam que os montantes não foram entregues na instituição.*
- *Tal significa que os montantes constantes desses recibos, num total de € 191,00, foram recebidos pela arguida, mas não deram entrada na instituição.*

- *Confrontada com esta falta de dinheiro, a arguida não soube explicar onde estava o mesmo.*
- *Até hoje não entregou o dinheiro à instituição, nem deu qualquer explicação para o sucedido.*
- *A arguida foi várias vezes questionada pelo funcionário ... acerca desses recibos.*
- *A instituição, até hoje, esta desembolsada desse montante.*
- *A instituição tenciona apresentar queixa-crime quanto a estes factos.*
- *Em 16 de abril de 2015, a ... deslocou-se a Braga, à Autoridade para as Condições do Trabalho, na sequência duma inspeção à instituição, levando a documentação solicitada pelos inspetores, nomeadamente recibos de vencimento, fichas de aptidão, relatório de avaliação de risco, apólices de seguro de trabalho e registo de presença.*
- *A funcionária foi aí informada de que o banco de horas na instituição não estava validamente implementado, apesar de haver um registo, das horas suplementares realizadas pelos funcionários, para esse fim.*
- *A arguida informou a sua substituta de que havia um banco de horas, na instituição, e que a compensação do trabalho prestado no banco de horas era feita através duma redução do tempo de trabalho, ou então, sempre que possível era descontada nas faltas dadas pelos funcionários.*
- *A farmácia não conhece os utentes a quem a medicação se destina, mas unicamente a instituição.*
- *O contrato de compra e venda é celebrado com a instituição, já que é esta que faz os pedidos à farmácia, em nome dos utentes.*
- *Nesta situação, a instituição é legalmente responsável pelo pagamento dos medicamentos, com direito de regresso contra os utentes.*
- *Mesmo que assim não fosse, sempre estaria em causa o bom nome da instituição, uma vez que, estava todo o processo é tratado com a instituição, que é o seu único interlocutor.*

- *Atento o tempo decorrido, cerca de dois anos, e a mede, da utente, vai ser muito difícil conseguir a cobrança da referida dívida aos herdeiros da falecida.*
- *A instituição deixou de trabalhar com a farmácia ..., há cerca de dois anos.*
- *Nunca a arguida referiu à sua substituta, ou à Direção, a existência desta dívida.*
- *A funcionária ... esteve a estagiar na instituição, no âmbito do programa ..., do ..., de 2 de dezembro de 2013 até 2 de dezembro de 2014.*
- *No âmbito do referido estágio, a instituição recebeu uma participação equivalente ao montante do vencimento da estagiária, cabendo à instituição o pagamento do subsídio de alimentação.*
- *A ... recebeu, em 23 de abril de 2015, uma chamada do ... a avisar que havia documentação em falta, para a instituição poder receber a última tranche da participação.*
- *No final do estágio, a instituição tinha 30 dias para entregar o certificado comprovativo da conclusão do estágio, o que não foi feito.*
- *Sem a entrega desse certificado, a instituição nunca poderia receber a quantia em falta da participação.*
- *A ... tentou contactar a arguida para esta esclarecer se tinha ou não tratado deste assunto, não tendo obtido qualquer resposta.*
- *A arguida já havia sido contactada pelo ... para entregar o referido documento, em janeiro de 2015.*
- *A ... tratou logo de obter o certificado em falta e encaminhar o mesmo para o ...*
- *Em resultado disso, a instituição acabou por receber o montante de € 1.285,69.*
- *Tal montante deveria ter sido recebido, logo após o final do estágio da ..., em 2 de dezembro de 2014, mas só foi recebido em 28 de abril de 2015.*
- *Nunca a arguida referiu à sua substituta, ou á Direção, que faltava a entrega do certificado comprovativo da conclusão do estágio e que faltava receber um aparte da participação do estágio da ...*

- *Alguns dos factos aqui descritos, podem configurar a prática dum crime de abuso de confiança, o que é muito grave.*

5º

- *Ao agir da forma descrita, a arguida demonstrou reiteradamente urna falta de zelo e de diligência na prestação do seu trabalho, um desinteresse na prestação do mesmo, urna constante falta de atenção e cuidado que deveriam presidir à sua atuação, atento as suas específicas funções, tendo ocultado informação, com prejuízos graves, em termos económicos e de imagem, para a instituição.*

6º

- *Os comportamentos descritos e imputados à trabalhadora-arguida são muito graves e violam os deveres que lhe são impostos pelo n.º 1 do artigo 128.º, alíneas c) e g) da Lei n.º 7/2009, de 12102. De resto, integra o n.º 1, e as alíneas d), e e) do n.º 2 do artigo 351.º da referida Lei.*

7º

- *Os referidos comportamentos foram praticados livre e conscientemente pela trabalhadora-arguida.*

8º

- *Neste contexto, considera-se que os comportamentos da trabalhadora-arguida, a darem-se como provados, integram o conceito de justa causa para o despedimento a promover pela entidade patronal.*

..., 19 de maio de 2015

A instrutora, (...)."

1.3.1. Consta da nota de culpa o seguinte:

CONTRIBUINTE N.º ...

...

Rua ...

...

...

04/06/2015

Assunto: Processo disciplinar

Complemento da Nota de Culpa

Ex.ma senhora,

Na sequência do processo disciplinar que lhe foi instaurado, remete-se em anexo, uma folha, sem verso, da nota de culpa, que, por lapso, não foi enviada, com a carta, datada de 19/05/2015.

Entendemos que estamos perante um mero lapso, não constituindo a referida folha, um aditamento de novos factos, conforme se verifica do contexto e é referido pela instrutora do processo. De todo o modo, à cautela, para não se cercear, os direitos da trabalhadora/arguida, caso se entenda estarmos perante factos novos aditados, concede-se um novo prazo de dez dias úteis para consultar o processo e responder aos factos constantes da folha agora remetida, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.

Com os melhores cumprimentos, subscrevemo-nos, (...).”

1.4. A Resposta à nota de culpa rececionada pelo instrutor do processo, no dia 11/06/2015, tem o seguinte teor:

“(...)RESPOSTA

À NOTA DE CULPA comunicada pela ... no âmbito do processo disciplinar instaurado a ...

..., arguida no processo disciplinar que lhe é movido pela ..., vem apresentar a sua defesa, nos seguintes termos:

1.

O primeiro facto invocado refere-se à falta de pagamento, pela instituição, ao ..., do montante relativo às propinas devidas e já pagas pelos alunos da Universidade Sénior à Instituição.

Diz-se na nota de culpa que a Instituição recebeu esse montante. Diz-se também que o ... não o recebeu por não lhe ter sido entregue pela Instituição.

Não se diz é quem tinha como função receber esses pagamentos dos alunos, nem quem tinha o dever de entregar e mesmo montante ao ...

Afirma-se na referida nota de culpa que ninguém sabe onde está esse montante. Nem mesmo a arguida. O que é natural, porque haveria de saber?

No protocolo existente entre a Instituição e o ... existam pagamentos recíprocos: a Instituição pagava as aulas dos alunos ao ... (e recebia destes o respetivo valor), e o ... pagava à Instituição o transporte dos alunos. As mensalidades eram cobradas aos alunos pela Professora ..., estagiária profissional da Instituição responsável pela Universidade Sénior, que as conferia com a arguida e entregava ao Sr. ..., escriturário, em envelopes fechados.

*A arguida sabe que as mensalidades foram pagas pelos alunos e entregues à Intuição, por as ter conferido com a Professora ... **Não sabe se o ... as recebeu,** nem tem que saber, por não ser assunto que se enquadre nas suas funções profissionais nem que tivesse a responsabilidade de gerir.*

Sabe, sim, por ter sido informada pela Direção da Instituição, que esta em 2014 decidiu não proceder à entrega de qualquer valor ao ... para compensar a dívida que este tinha para com a Instituição referente ao não pagamento do transporte.

Invoca-se ainda na nota de culpa que os membros dos órgãos sociais exercem as suas funções em regime de voluntariado. Não se entende qual a conexão entre o presente processo disciplinar e esse facto! A verdade é que, seja qual for o regime em que são exercidas, qualquer função deve ser diligentemente exercida e nunca é isenta de responsabilidade.

2.

O segundo facto invocado no processo disciplinar é o não recebimento, pela Instituição, de parte do montante do pagamento das refeições que fornece aos professores, já pago por estes.

De facto, quem recebia o dinheiro das refeições era a arguida ou uma funcionária da Instituição. Depois este era entregue, na secretaria ao Sr. ..., pela arguida ou, na sua ausência, pela referida funcionária. Por vezes, na ausência deste senhor, o dinheiro era deixado em envelopes fechados que eram deixados na secretaria em cima da sua secretária e, posteriormente, este e a arguida acertavam a assinatura dos recibos.

Todas as importâncias recebidas pela arguida foram entregues na Secretaria, ao Sr. ...

Apesar de ser uma tarefa que não se enquadra nas funções profissionais da arguida, a Direção tinha-lhe dado instruções para seguir este procedimento, que a arguida sempre cumpriu desde que este serviço foi implementado na instituição há cerca de 3 anos!

Nunca a Direção alterou este procedimento, nem nunca o Sr. ... questionou a arguida acerca destes recibos!

Não pode deixar de se referir a negligência do Sr. ... que, sendo responsável por receber estes valores, e tendo pagamentos em atraso desde maio de 2014, só em março de 2015, quase um ano depois, e na ausência da arguida, tenha informado esse facto - nota de culpa e declarações da testemunha ...

3.

O terceiro facto constante do processo invoca que o banco de horas não estava validamente implementado, facto de que a Instituição foi informada pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

À arguida não diz respeito a validade da implementação do banco de horas.

Quando iniciou o contrato de trabalho com a Instituição, em 2009, limitou-se a dar continuidade ao procedimento decorrente da existência do banco de horas, que

existia desde 2006. Fazia os registos das horas extraordinárias e da respetiva compensação em horas ou dias de ausência ao trabalho. Todos os trabalhadores estavam satisfeitos com este sistema, implementado pela Direção em 2006. Internamente funcionou sempre bastante bem.

*A arguida tem a categoria profissional de técnica de serviço social, não tendo conhecimentos jurídicos nem no âmbito dos recursos humanos. Assim, a **invalidez legal do banco de horas** que, repete-se, funcionava perfeitamente internamente, não era **nem tinha obrigação de ser conhecida pela arguida**. Esta limitava-se a cumprir ordens da Direção e a apoiar a Instituição em tudo o que podia.*

De resto, quando a ACT informa que determinado procedimento não é válido, tal significa um aviso no sentido de este ser corrigido e validado, não implicando qualquer prejuízo.

4.

O facto seguinte invocado na nota de culpa é a dívida de utentes à Farmácia ...

A Farmácia ... fornecia os medicamentos aos utentes da Instituição que o pretendessem. Existia na Farmácia uma conta corrente para cada utente, e também uma em nome da Instituição, onde era debitada a medicação respetiva. A Instituição trazia a medicação da Farmácia para os seus utentes, mas competia aos familiares destes obter as respetivas receitas médicas e efetuar o respetivo pagamento. Se havia atrasos comunicados à Instituição pela Farmácia, era chamada a atenção às famílias dos utentes, sendo aconselhadas a dirigir-se à farmácia para saldar a dívida.

*Quanto à invocada dificuldade de recebimento do montante em dívida de utentes já falecidos, a Farmácia terá que efetuar a sua cobrança aos herdeiros. A Instituição, como “transportadora” de medicamentos, não tem qualquer **responsabilidade legal**. **Muito menos a arguida**, que é aqui chamada sem se entender porquê.*

5.

Finalmente, a entrega do certificado de conclusão de estágio de ... ao ..., a fim de ser paga à Instituição a ultima tranche de participação.

Neste estágio, participado pelo ..., o empregador procede apenas aos descontos para a Segurança Social, sendo tudo o restante suportado pelo ..., inclusive o subsídio da refeição.

Nunca à arguida foi solicitado, pelo ..., o certificado comprovativo da conclusão do estágio — não existe qualquer e-mail recebido nesse sentido. De notar que em janeiro de 2015 a arguida trabalhou somente de 6 a 23, por se encontrar de baixa. Nunca a arguida foi contactada pela ... a este propósito, nem por telefone nem por e-mail.

De referir que a arguida se encontrava de baixa médica, pelo que os e-mails enviados para o seu endereço profissional - ... - podiam ser recebidos por qualquer pessoa na Instituição. Para serem recebidos por ela deveriam ser enviados para o seu endereço pessoal – ... -, que era o único a que acedia.

De referir ainda que se considera completamente descabida a afirmação que a Instituição deveria ter recebido a última tranche do ... em 02.12.2014, último dia de estágio da ... São do conhecimento público os atrasos nos pagamentos efetuados pelo ..., pelo que tal nunca seria possível.

6.

A arguida trabalha na Instituição desde 2 de fevereiro de 2009,

7.

Tendo sempre exercido com zelo, competência e diligências as suas funções.

8.

Foi sempre objeto de toda a confiança por parte da Direção que cessou funções em 3 de janeiro de 2015, não podendo admitir que esta Direção, com a qual trabalhou apenas 14 dias, apesar de não ter tido ainda tempo de avaliar o seu desempenho, lhe impute, sem sustentação, a prática de tão graves factos

9.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Além disso, sempre foi prestável e interessada, dedicada aos interesses que a ... prossegue.

10.

A arguida não lesou qualquer interesse patrimonial da Instituição,

11.

Nem praticou quaisquer factos que tornem impossível a subsistência da relação de trabalho e que justifiquem o seu despedimento, nomeadamente os que lhe são imputados.

Termos em que deve a matéria de facto ora alegada ser considerada provada e procedente e o presente processo disciplinar ser arquivado.

Requer a audição das seguintes testemunhas aos seguintes factos:

a) Falta de pagamento, pela Instituição ao ..., do montante relativo às propinas devidas e já pagas pelos alunos da Universidade Sênior à Instituição.

- ...

- ...

b) Não recebimento, pela Instituição, de parte do montante do pagamento das refeições que fornece aos professores, já pago por estes.

- ...

- ...

c) O banco de horas da Instituição não estar validamente implementado.

- ... (Antiga Presidente da ...)

- ... (Antiga Presidente da ...)

- ...

- ...

d) Dívida de utentes à Farmácia ...

- ... -

e) Zelo, diligência e honestidade da arguida.

- ... (*Antiga Presidente da ...*)
- ... (*Antiga Presidente da ...*)
..., 4 de junho de 2015
A Arguida (...)"

1.4.1. Apesar de notificada para apresentação das testemunhas em 23.06.2015, estas não foram ouvidas por não apresentadas, nem consta também do processo relatório final do procedimento por parte da Sra. Instrutora.

1.5. A análise deste processo cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":
"(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:
(...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe "Proibição de despedimento" que determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*
- 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”*

2.1.1. Neste sentido, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)”.

2.3. No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe “(...) Proteção em caso de despedimento

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ... c) ... d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...).”

2.3.1. Para aplicação da *justa causa de despedimento*, a entidade empregadora deve ter em conta o disposto no artigo 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque a lei considera-o ilícito se:

“(...) a) ...

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

d) 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 parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).”

2.3.2. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

“(...) 1 – No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 – Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 – A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.º 1 ou 2 do artigo 329.º

4 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2. (...).”

2.3.3. O CT no que diz respeito aos Direitos deveres e garantias das partes (Secção VII) dispõe o artigo 126.º Deveres gerais das partes:

“(...) 1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. (...).”

2.3.4. Sublinhe-se ainda o disposto no artigo 127.º como *Deveres do empregador*:

1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

- d) *Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;*
- e) *Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
- f) *Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;*
- g) *Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;*
- h) *Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;*
- i) *Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;*
- j) ...

2 – *Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.*

3 – *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

4 – (...).”

2.3.5. No que diz respeito aos Deveres do Trabalhador previstos no Artigo 128.º e tal como aponta a entidade empregadora que a trabalhadora terá infringido os seguintes deveres:

“(...) 1 – *Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:*

- c) *Realizar o trabalho com zelo e diligência;*

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; (...)”.

2.3.7. Por outro lado, de sublinhar Justa causa do despedimento, e tal como a entidade empregadora qualifica o comportamento da trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 351.º:

“(...)1. 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, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente: (...)

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; (...)”.

2.3.7.1. Ora, este mesmo artigo 351.º estabelece no n.º 3 que:

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

2.3.7.2. O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:

a) Comportamento culposo do trabalhador;

b) Comportamento grave e de consequências danosas;

c) Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Não basta pois um comportamento culposo é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art.º 396 do CT ... (atual 351 n.º 3) que: “para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.”

Finalmente, esse comportamento culposo e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexos de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts. (...).”

- 2.3.8.** Ainda em sede de aplicação de eventual aplicação sanção disciplinar, se se considerasse a prática pela trabalhadora de algum comportamento censurável, convirá acrescentar-se que mesmo em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, a lei dispõe, que estas sanções devem obedecer

ao princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o artigo 330.º ao prever:

“(...) Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3. (...)”

2.3.9. *E, o Artigo 328.º no que diz respeito a aplicação destas sanções, sempre em situação de infrações dos/as trabalhadores/as, determina uma hierarquia de aplicação das sanções, como segue:*

“(...) Sanções disciplinares

1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 – A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no

mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 – Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 – A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4. (...).”

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras *resultantes* da aplicação dos princípios gerais aos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, previstas em Portugal, pela CRP e CT, devendo estas e comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

2.4.1. Da análise do processo verifica-se que a trabalhadora vem acusada nomeadamente de: ser responsável por na contabilidade da entidade empregadora não constar e se ter apoderado de dinheiro “(...) *uns montantes em falta por causa da universidade sénior*, “(...) *na sequencia de um protocolo com o ... (...).”*; de

montantes também não registados resultantes de refeições fornecidas a professores ao Centro Educativo ... e de propinas pagas pelos alunos do pólo de ...; bem como seria responsável pela implantação incorreta do “banco de horas” na entidade empregadora e da não entrega de documento ao ..., que levaria à atribuição de subsídio à Instituição (que deveria ter sido entregue em janeiro do corrente ano de 2015. ponto 1.3 do presente parecer).

Na resposta à nota de culpa a trabalhadora vem negar os factos de que é acusada, conforme se reproduz no ponto 1.4 do presente parecer.

2.4.2. Tendo em conta todos os elementos do processo, nomeadamente o vertido na nota de culpa, na resposta à nota de culpa, do teor dos depoimentos das testemunhas bem como da análise dos documentos anexos, verifica-se que a entidade empregadora não conseguiu fazer prova, nem demonstrar cabalmente pelos depoimentos das testemunhas ou/e pela documentação apresentada, ao analisar por exemplo a documentação relativamente aos montantes em dinheiro que faltarão ou a falta de documentação para o ..., não lhe podendo ser imputados por falta de nexo de causalidade entre aqueles e comportamento adequado da trabalhadora. Nem em qualquer fase do processo a entidade empregadora explica convenientemente como funciona a secretaria/contabilidade, que circuitos administrativos perfazem os documentos e o dinheiro, para se perceber qual a responsabilidade dos/as trabalhadores neste setor, afigurando-se-nos, assim, como não reunidos os requisitos que justificam a justa causa do despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT, não tendo a entidade empregadora ponderado, como devia, de forma legal e objetiva todas as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, podendo qualificar-se como discriminatória, em razão da maternidade, a concretização do despedimento ora em causa, por falta de fundamentação adequada.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados; considerando que a legislação portuguesa prevê no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria de técnica de serviço social de 1.ª, promovido pela ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.