

PARECER N.º 485/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, ..., 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 1555 – DG/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 19.10.2015, da ...“ (...) Nos termos e para os efeitos previstos na alínea a) do no 3, do artigo 63º do Código do Trabalho, (...) na qualidade de empregador, juntar cópia do processo de despedimento por justa causa em que é visada a nossa trabalhadora ... Ficamos a aguardar que essa Comissão, no prazo de 30 dias a contar da receção da presente carta, querendo, faça juntar ao processo o seu parecer fundamentado. (...)”.
- 1.2. O procedimento disciplinar iniciou-se no dia 27.04.2015, conforme Despacho, como segue:
“(...) **DESPACHO**
Em face dos comportamentos graves e culposos imputáveis à trabalhadora, Senhora ..., determina-se a instauração de processo disciplinar com intenção de despedimento à referida trabalhadora.
Mais se determina a nomeação, como instrutores do presente processo disciplinar, dos Senhores Dr. ..., Advogados, com domicílio profissional na (...) Lisboa, que ficarão encarregues da instrução subsequente do processo e procederão às

diligências tidas por convenientes para o completo esclarecimento dos factos, podendo solicitar toda a documentação que considerem necessária.

Na sequência do presente despacho, deverá a trabalhadora, Senhora ..., ser notificada, tão breve quanto possível, das respetivas comunicação de despedimento e nota de culpa.

Lisboa, 27 de abril de 2015

... (...).”

1.3. Consta do início do Processo Disciplinar 4 Relatórios: um do Assessor de Direção ..., sem data relativo à “Digressão a ... de 24.02.2015/01.03.2015”; um email de ... à Diretora de ..., com data de 03.03.2015; outro da bailarina ... com data, no início, de 07.03.2015, e no fim de 6.03.2015; o último do diretor Técnico ... com data respeitante a 8.03.2015.

1.3.1. Consta ainda do início do processo um texto de 8.03.2015 dirigido à trabalhadora ora em causa, e, um email de 10.03.2015 de ... para o advogado da entidade empregadora, Dr. ..., onde é dado conhecimento da “(...) carta a ... (...)” pela Diretora Técnica ..., que diz o seguinte:

“(...) From: ...

Sent: terça-feira, 10 de março de 2015 2:05

To: ...

Subject: Fw: Despedimento ...

Attachments: Carta a ...docx; Relatório ... docx; Relatório de ... da digressão a ...docx; Relatório ... docx; Relatório ... doc

Enviado a partir do meu smartphone BlackBerry 10.

De: ...

Enviado: Terça-feira, 10 de março de 2015 0:53 PM

Para: ...

Assunto: Despedimento ...

Cara ...

Aqui vai a carta que entreguei hoje de manhã, dia 9 de março de 2015, à nossa colaboradora na área da produção, ...

Para mim não tenho dúvida que é um despedimento por justa causa.

Anexo também os 4 relatórios enviados pelos 4 elementos da equipa: ... (bailarina), ... (artista plástico), ... (assessor da direção e cenógrafo), ... (diretor técnico).

Quanto às razões do despedimento estão todas na carta.

Alerto para a urgência deste caso pois como vos informei a colaboradora recusa-se a abandonar o local de trabalho por um lado, pelo outro continua a trabalhar no computador da ... sem sabermos o que está a fazer e ainda recusou-se a passar trabalho ao outro produtor alegando que não iria passar informação nenhuma pois era prematuro.

Alguma dúvida por favor não hesitem.

Os meus cumprimentos,

... (...)"

1.3.1.1. O texto alegadamente enviado à trabalhadora pela entidade empregadora Diretora ..., de 8.03.2015, tem o seguinte teor:

“ (...) 8 de março de 2015

Assunto: Digressão ...

..., após tomar conhecimento do que se passou na digressão a ... pelos depoimentos de ..., ..., ... e ..., acho que não irei sequer dar oportunidade de te justificares pois não tem justificação possível o modo como te comportaste, a tua falta de profissionalismo e desrespeito para comigo, a ..., a sua equipa técnica, artística e de direção.

Se há algo que como diretora desta ... não tolero nem posso admitir, são pessoas incompetentes, com comportamentos desajustados, mal formadas e que não sabem cumprir com os seus compromissos.

Jamais poderei aceitar trabalhar com alguém que não cumpre com os seus deveres de produção, que se ausenta deliberadamente e sem dar justificação. Que não soluciona os problemas mais simples. Que deixa uma equipa ao abandono.

Há 40 anos que tenho um percurso incomparável e irrepreensível quanto à qualidade artística, profissional, técnica e humana dos meus trabalhos assim como da performance de toda a equipa que me acompanha.

Não será agora após 20 anos de existência da ... que vou deixar que comprometas mais o meu nome, o desta ... e muito menos a qualidade dos seus espetáculos.

Como muito bem sabes este foi o último dos vários episódios já existentes.

Esta ... não pode continuar a trabalhar com quem não se sabe comportar nem está à altura para o cargo que foi contratada. Como Presidente da Associação e Diretora da ... esta é a minha decisão: a partir do dia de hoje, 9 de março de 2015, não quero nem posso trabalhar mais contigo.

Pena tenho de não ter estado presente na digressão. Por outro lado talvez tenha sido melhor assim. Teria sido uma vergonha presenciar tão abominável situação. Perdidas assim as condições de uma continuidade digna de trabalho, individual ou em equipa, com esta ..., resta-nos aguardar os procedimentos legais de rescisão do contrato por justa causa.

A Diretora

... (...)"

- 1.4. Após o despacho de instauração do processo disciplinar, consta do processo, uma carta assinada pela entidade empregadora, Diretora ..., recebida pela trabalhadora em 08.05.2015, conforme talão e registo dos CTT, com o seguinte conteúdo:

“(...) Assunto: Processo disciplinar com intenção de despedimento

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se a V. Exa. a decisão de proceder ao seu despedimento com invocação de justa causa, pelos factos constantes da nota de culpa anexa.

Mais se informa que foram nomeados Instrutores do presente procedimento disciplinar, os Senhores Dr. ... e Dr. ..., Advogados, com domicílio profissional em ...

Informa-se, ainda, de que dispõe do prazo de 10 (dez) dias úteis para, se assim o entender, consultar o processo disciplinar, na morada em cima indicada (solicitando-se que agende previamente o dia e hora de consulta com os instrutores, por telefone ou fax — 213197471 e 213197469, respetivamente) e responder à Nota de Culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que considere convenientes.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos, (...)”

- 1.4.1. A Nota de Culpa, que acompanhou esta carta tem o seguinte conteúdo:

*“(...) **NOTA DE CULPA***

... ASSOCIAÇÃO, de ora em diante designada por arguente, acusa, em sede de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, a sua trabalhadora, Senhora ..., adiante designado por Arguida, dos seguintes factos:

ENQUADRAMENTO

A Arguente, fundada em 1995 com o apoio financeiro do ... e dirigida pela coreógrafa ..., tem sido ao longo destes vinte anos uma referência de qualidade profissional e artística no panorama nacional e internacional da dança contemporânea Portuguesa.

2.º

..., fundadora da Arguente, é uma consagrada ... e ..., sendo unanimemente reconhecida como um dos pilares da cultura portuguesa das últimas quatro décadas, constando do seu percurso artístico uma centena de peças, sendo algumas delas já consideradas património cultural do país e inclusive remontadas por ... estrangeiras.

3.º

No passado dia 27 de fevereiro de 2015 a Arguente apresentou em ..., no Centro Cultural ..., os espetáculos “...” e “...”, com o apoio da Embaixada ... e do Centro ..., em ..., e do ...”.

4.º

Tal apresentação teve como objetivo difundir e alargar a visibilidade de uma das mais conceituadas ... e divulgar o poderoso trabalho da mais premiada e reconhecida coreógrafa portuguesa ao público moçambicano.

5.º

A Arguida foi admitida ao serviço da Arguente mediante contrato de trabalho em 1 de fevereiro de 2014, tendo como principais funções a gestão orçamental e contabilística da Arguente e a projeção e comunicação do seu trabalho, promovendo a venda de espetáculos a nível internacional e fazendo o acompanhamento de toda a equipa e processos de montagem em digressão.

6.º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

A Arguida teve assim a responsabilidade de acompanhar toda a equipa (composta, além da Arguida, pelo Diretor Técnico, Sr. ..., pelo Assessor da Direção e ..., Sr. ..., pelo Artista Plástico, Sr. ... e pela ... convidada e cedida pela ..., Sra. ...) e processos de montagem na digressão a ... acima referida (vide artigos 3.º e 4º), competindo-lhe nessa sede, em especial:

- Providenciar e assegurar a receção e instalação condigna de todos os membros da ... envolvidos, assegurando ainda a totalidade das refeições durante todo o período das digressões;*
- Diligenciar pelo transporte acondicionado da totalidade dos materiais essenciais à realização do espetáculo, em concreto, os necessários à montagem dos múltiplos cenários;*
- Diligenciar pela recolha e entrega, em tempo útil, aos restantes membros da ..., dos materiais transportados, junto das alfândegas internacionais;*
- Garantir o cumprimento dos prazos internamente estabelecidos de modo a que o calendário de atividades seja pontual e integralmente cumprido e, desse modo, sejam respeitados os tempos de montagem, ensaios, descanso e desmontagem dos cenários;*
- Assegurar e promover as boas relações entre a ... e as diversas entidades locais que venham a acolher as digressões;*
- Cooperar com os restantes membros da ... envolvidos nas digressões na realização dos trabalhos de montagem e desmontagem dos cenários;*
- Assegurar e promover o respeito e o espírito de união entre os membros da ... afetos às digressões, garantindo o bom ambiente, a entreaajuda e a solidariedade entre todos;*
- Reportar à Direção toda e qualquer ocorrência anómala que, independentemente da sua origem, interfira ou possa interferir no normal funcionamento das atividades calendarizadas;*

- *Cumprir e fazer cumprir as ordens da Direção respeitantes à forma e organização do trabalho, quer as que lhe sejam diretamente transmitidas, quer as que o sejam por intermédio do Assessor da Direção;*
- *Assegurar e fazer por garantir a segurança física e psicológica dos membros da ... afetos às digressões;*
- *Uma vez concluídos os trabalhos, supervisionar todo o processo de desmontagem de cenários, acondicionamento de materiais e transporte dos mesmos para as instalações da ..., assegurando a integridade dos mesmos e o seu perfeito estado de conservação, reportando à Direção toda e qualquer anomalia detetada;*

7.º

Sucedem, porém, que a Arguida descurou por completo essas suas responsabilidades no contexto da digressão da Arguente a ..., comportando-se de forma extremamente incorreta, nada competente, desleal e desrespeitosa, que apenas não comprometeu a própria apresentação dos espetáculos devido ao elevado profissionalismo, competência e espírito de sacrifício dos restantes elementos da equipa, manchando de forma grave o bom nome e reputação da Arguente, da sua Diretora e, em última instância, da própria cultura Portuguesa.

Concretizando:

INFRAÇÕES DISCIPLINARES

8.º

Antes ainda da viagem para ..., no dia 20 de fevereiro de 2015, a Arguida contactou telefonicamente o Diretor Técnico da Arguente, Sr. ..., o qual se encontrava em ... a trabalhar a algumas horas da apresentação do espetáculo ...

9.º

A Arguida solicitou por três vezes ao Sr. ... que ponderasse o que era necessário falar com o ..., pois seria impossível trazer todos os materiais de volta de ... (vide

artigos 3.º e 4.º supra) por transporte marítimo a tempo do espetáculo a realizar no ... nos dias 24 e 25 de Abril (materiais esses igualmente imprescindíveis para este espetáculo).

10.º

E por três vezes o Sr. ... deu à Arguida a mesma resposta: seria relativamente simples pedir ao ... os materiais que não regressassem de ... a tempo do espetáculo, no final de abril.

11.º

Ao fim dessas três vezes, o Sr. ... pediu à Arguida que o deixasse tratar do assunto, referindo que iria “asap” contactar o Sr. ..., do ..., com quem iria esclarecer tudo o que seria necessário, pedindo ainda à Arguida que o deixasse trabalhar pois já tinha repetido 3 vezes a mesma coisa e estava ocupado a executar trabalho para o espetáculo ..., em ...

12.º

No momento imediato a Arguida respondeu ao Sr. ... nos seguintes termos, em tom sarcástico, irónico e nada cordial: “... tás muito excitadinho prá meu gosto pá, vê se te acalmas ...”

13.º

Perante a falta de educação da Arguida, o Sr. ... respondeu “Com licença” e desligou o telemóvel.

14.º

Posteriormente, já aquando da digressão a ..., foram múltiplos os inadmissíveis episódios em que a Arguida se viu envolvida, originando um mal-estar generalizado e colocando inclusivamente em risco a realização dos respetivos espetáculos (vide artigos 3.º e 4º).

15.º

Assim, de referir que logo no dia 24 de fevereiro de 2015, ainda em Lisboa e posteriormente durante o voo ..., foi a Arguida alertada pelo Assessor da Direção, Sr. ..., para a necessidade de ser providenciada comida para toda a equipa à chegada ao local, ao que a Arguida prontamente respondeu que tudo estava devidamente tratado e não havia motivo de preocupação.

16.º

Porém, uma vez chegados ao local, e contrariamente ao que havia sido a resposta da Arguida ao Assessor da Direção, escassos eram os alimentos à disposição da equipa, caracterizando-se os mesmos por poucas peças de fruta, algumas fatias de pão de forma já velho e 5 fatias de queijo, sinais reveladores de uma clara desatenção e falta de cuidado da Arguida para com o cumprimento de uma das suas funções.

17.º

Ainda aquando da chegada ao hotel, foi pelo mesmo Assessor da Direção solicitado à Arguida que providenciasse pela aquisição de um telemóvel local, no valor de € 11,00 (onze euros) mais o respetivo cartão recarregável no valor de € 10,00 (dez euros) para facilitar o contacto quer com Portugal, quer com as diversas pessoas e entidades locais.

18.º

A Arguida respondeu que tal não seria necessário, uma vez que o Centro ... supostamente permitiria a realização de chamadas, sem qualquer custo.

19.º

Sucedede que tal se revelou impossível, pois os escritórios do Centro ... fechavam por volta das 11h00, impedindo o acesso ao telefone e, por outro lado, mesmo durante o horário dos escritórios os membros da equipa não tinham tempo para lá se deslocar devido à ausência da Arguida, acabando assim por se ver obrigados a utilizar os seus próprios telemóveis para assuntos de trabalho, tanto para Portugal,

como para ..., com os inerentes custos, não cumprido assim a Arguida, deste modo, com as suas funções.

20.º

Ainda de salientar que por falta de ... no Centro ... houve necessidade de telemóveis para comunicação entre a régie e a direção de cena, sendo que como a Arguida não adquiriu como solicitado pelo Assessor da Direção, Sr. ..., foi este obrigado a pedir emprestado um telemóvel local.

21.º

No dia 25 de fevereiro de 2015 a Arguida manteve-se constantemente afastada da equipa, passando o dia todo entre o quarto e o gabinete que lhe havia sido disponibilizado pelo Centro ..., ignorando por completo toda a equipa e não prestando qualquer apoio ou procurando saber como cada um dos elementos se estava a adaptar à nova realidade, tendo, com essa sua conduta, uma vez mais descurado as suas funções.

22.º

Apenas o Diretor Técnico, Sr. ..., logrou contactar com a trabalhadora nesse dia, tendo-a questionado sobre a data e hora de chegada do cenário, para que se desse início à sua montagem (normalmente o processo de montagem é: implementação de cenário e depois montagem de luz).

23.º

A Arguida respondeu ao Sr. ..., com total desinteresse e despreocupação, “Não sei ..., talvez hoje à tarde quase de certeza”, revelando pouco interesse no cumprimento das respetivas funções.

24.º

Porém, e porque a Arguida não cuidou de diligenciar corretamente nesse sentido, conforme lhe competia, o cenário não chegou nessa tarde, o que implicou o reajustamento de todo o plano de montagem, com os inevitáveis atrasos que toda a

situação, por si só, gerou, acrescidos do desconforto e tensão criados em toda a equipa.

25.º

Ao longo de todo o dia, e em total atropelo das suas funções, não existiu qualquer outro contacto da trabalhadora ... com qualquer outro membro da equipa no sentido de iniciar a preparação dos espetáculos, bem sabendo aquela que era sua função diligenciar pela realização de reuniões de equipa com vista a organizar o trabalho, assim como diligenciar por todos os contactos com as diferentes entidades locais no sentido de obter toda a mercadoria (equipamento técnico e cenográfico) que havia sido enviada de Portugal e que carecia de ser desalfandegada.

26.º

Preocupado com o desenrolar dos acontecimentos e com a inércia e falta de comunicação e interação da Arguida com a restante equipa, na manhã do dia 26 de fevereiro de 2015, durante o pequeno-almoço, foi educadamente questionado à Arguida pelo Assessor da Direção, Sr. ..., o porquê do comportamento adotado desde a chegada a ..., nomeadamente, o afastamento de toda a equipa.

27.º

De forma a obter um ponto de situação que permitisse planear o desenvolvimento do trabalho que se encontrava já muito atrasado e, de igual modo, tranquilizar os restantes membros da equipa, o Assessor da Direção questionou ainda a Arguida a respeito do desalfandegamento dos materiais provenientes de Lisboa e necessários à realização do espetáculo e que, naquele momento, já deveriam estar com a equipa para que fosse dado início à montagem do cenário.

28.º

Quando questionada aos factos melhor identificados nos pontos anteriores, revelou inicialmente a Arguida um total alheamento e indiferença para com o Assessor da

Direção, numa atitude de absoluta despreocupação e desatenção para com o cumprimento das funções que lhe estavam atribuídas.

29.º

Perante a insistência do Assessor da Direção nas mesmas questões, para as quais aguardava resposta, e sem que nada o fizesse prever, a Arguida, começou a gritar desenfreadamente, ordenando ao Sr. ... que se calasse porque não tinha nada que ver com o assunto, alegando que as questões com as quais estava a ser confrontada apenas respeitavam ao trabalho da própria Arguida e ela sabia muito bem fazer o seu trabalho.

30.º

A Arguida teve essa inusitada atitude não só à frente de toda a equipa da Arguente, como ainda dos membros do Centro ... que se encontravam então presentes.

31.º

O Sr. ... questionou então a Arguida porque é que estava a ter aquele comportamento, continuando a Arguida a gritar desenfreadamente dizendo que estava grávida, para surpresa de grande parte dos presentes, à exceção de alguns dos membros da equipa do Centro ... a quem a Arguida aparentemente já tinha contado sobre o seu estado em momento anterior.

32.º

E, sempre aos gritos, ameaçou a Arguida que se iria embora, deixando assim toda a equipa desamparada na organização dos espetáculos, tendo inclusivamente proferido a expressão “Estou farta de vocês”, deixando toda a equipa ainda mais alarmada e tensa, além da má imagem da ... criada junto dos membros do Centro

...

33.º

Questionada, nesse momento, pelo Artista ..., Sr. ..., sobre o porquê do seu comportamento para com toda a equipa e sobre se julgava que estava a fazer um

bom trabalho, respondeu a Arguida prontamente, que sim, que estava a fazer um bom trabalho, rematando a resposta com a seguinte expressão: “não estou aqui para vos limpar o cú”, o que claramente revela a profunda falta de profissionalismo e mesmo educação da Arguida.

34.º

Interveio então o Diretor Técnico, Sr. ..., tentando acalmar a Arguida e apaziguar a situação, acabando porém também este membro da equipa por ser alvo da petulância e má educação da Arguida que, em tom ríspido e agressivo, proferiu a seguinte expressão: “Cala-te que a conversa não é contigo, pá!”.

35.º

Posteriormente, e em conversa com a produtora do Centro ..., Sra. ..., veio o Assessor da Direção, Sr. ..., a tomar conhecimento que a Arguida já havia transmitido o seu estado a alguns membros da equipa local, tendo inclusivamente sido por aquela aconselhada a falar com os membros da sua equipa, explicando e informando sobre o seu estado, uma vez que se receava a não realização dos espetáculos.

36.º

E veio ainda o Sr. ... então a saber que também a ... cedida pela ..., Sra. ..., sabia da gravidez da Arguida, a qual, logo no avião que transportou toda a equipa de Lisboa até ..., fez questão de lhe contar o seu estado, pedindo-lhe porém que nada revelasse aos demais elementos da equipa, situação que logo deixou a Sra. ... desconfortável e insegura.

37.º

No decorrer deste mesmo dia 26 de fevereiro, sempre que questionada por qualquer membro da equipa sobre qualquer assunto profissional, a trabalhadora ... ignorava os colegas, fingindo não os ver ou ouvir e caminhando em direção oposta,

numa atitude totalmente repreensível e demonstrativa da absoluta falta de zelo no desempenho das suas funções e de respeito para com a restante equipa.

38.º

Quando questionada pelo Diretor Técnico sobre os problemas com o desalfandegamento do material necessário à realização do espetáculo e com o atraso que essa mesma situação estava a causar, a Arguido, em tom desafiador, respondeu “mete-te na tua vida e cala-te”.

39.º

No mesmo dia 26 de fevereiro, devido a terem de continuar os trabalhos de montagem durante o horário marcado para o jantar, ficou toda a equipa da ... sem essa refeição pois a Arguida não diligenciou por garantir que o mesmo estaria assegurado, nem dentro das instalações do Centro ..., nem fora dele.

40.º

O que obrigou o Assessor da Direção e a ..., Sra. ..., a substituir-se à Arguida no exercício das suas funções e a procurarem um restaurante que às 00:00h servisse refeições para toda a equipa, deslocando-se para o efeito de táxi, com todas as despesas inerentes e que também seriam desnecessárias caso a Arguida tivesse realizado as suas funções com o zelo e a competência devidas.

41.º

Sendo que, quando confrontada com esta situação e com o facto de a sua negligente conduta obrigar a que todos os membros da equipa (que iriam ficar a trabalhar até de madrugada em resultado do atraso na receção dos materiais necessários à construção do cenário) passassem fome, apenas retorquiu a Arguida, em tom despreocupado e desinteressado, “Eu não sou sopeira”, assim justificando o facto de não ter providenciado alimentação para a equipa, como lhe competia.

42.º

Por outro lado, quando confrontada com esta falha pelo Assessor da Direção, Sr. ..., respondeu a Arguida que não tinham jantado porque não quiseram pois havia um horário para jantar, ignorando assim por completo e não mostrando a mais pequena preocupação com a situação caótica em que toda a equipa se encontrava.

43.º

De resto, a situação relatada nos pontos anteriores é apenas o culminar de inúmeras faltas de ética profissional e de incumprimento funcional reveladas pela trabalhadora neste campo, pois por diversas vezes o Assessor da Direção pediu que fossem assegurados alimentos para toda a equipa ter o que comer entre as refeições e ao final da noite, bem como água potável, sem que nunca tal tenha sido assegurado pela Arguida, como lhe competia.

44.º

Ao solicitar o auxílio e a intervenção da Produtora ..., Sra. ..., foi o Assessor da Direção informado que os pedidos em questão já haviam sido transmitidos à Arguida e que a mesma lhe havia respondido “deixa estar que eu depois vejo isso”.

45.º

Quando questionada sobre esta situação, a Arguida negou veemente que alguma vez tivessem sido feitos quaisquer pedidos por parte do Assessor da Direção, faltando assim despudoradamente à verdade.

46.º

Por outro lado, a falta de profissionalismo ao nível da garantia de que os materiais necessários à construção do cenário para os espetáculos se seriam entregues atempadamente, foi evidente desde o primeiro momento.

47.º

A Arguida foi várias vezes alertada por toda a equipa da ... e também por membros do Centro ... de que era necessário deslocar-se à alfândega de forma a assegurar

o desalfandegamento do equipamento, o que esta porém nunca fez, levando assim a que os materiais não se encontrassem disponíveis em tempo útil.

48.º

Inclusivamente, numa das ocasiões em que a Arguida foi alertada para a necessidade de se deslocar à alfândega respondeu “eu faço o meu trabalho e vocês fazem o vosso, está bem? Eu sei o que estou a fazer.”

49.º

Acabou assim por se verificar um significativo atraso no desalfandegamento dos materiais, tendo os mesmos apenas sido entregues a toda a equipa por volta das 19:30h de dia 26 de fevereiro, o que implicou que toda a equipa, à exceção da Arguida que recolheu ao quarto, tivesse de ficar a trabalhar até perto das 03:30h da madrugada para garantir a construção do cenário, afinação e programação de luz, uma vez que o espetáculo teria lugar no dia seguinte, dia 27 de fevereiro de 2015, incumprindo-se assim o calendário de atividades previamente delineado.

50.º

A atuação displicente da Arguida, conforme facilmente se pode observar, comprometeu a qualidade técnica e artística dos espetáculos uma vez que estavam previstos ensaios gerais a realizar no dia 26 de fevereiro, os quais acabaram por não ter lugar em virtude da hora tardia a que chegaram os materiais.

51.º

Apenas no dia 27 de fevereiro, dia da apresentação dos espetáculos, revelou a Arguida alguma preocupação e/ou atenção para com a restante equipa e para com o sucesso dos espetáculos, tendo pelas 14h desse dia (apenas 5 horas antes da primeira apresentação!) oferecido a sua ajuda ao Artista, Sr. ..., quando toda a equipa havia já obviamente perdido toda a confiança na Arguida em face do que acima se deixou exposto.

52.º

Acréscce que, competindo igualmente à Arguida assegurar no final dos espetáculos que a totalidade do material utilizado se encontrava em bom estado e devidamente acondicionado para regressar a Portugal, no dia 28 de fevereiro informou a Arguida que todo o material se encontrava nas devidas condições e pronto a regressar a Portugal.

53.º

Porém, aquando da receção dos materiais em Portugal constatou a Arguente que os 3 (três) figurinos encontravam-se por lavar e indevidamente acondicionados, ao que acresce que uma das peças fundamentais da cenografia (mesa de madeira) foi deixada em ..., faltando assim a Arguida uma vez mais à verdade e demonstrado clara falta de zelo e diligência no exercício das respetivas funções.

54.º

Finalmente, era também incumbência da Arguida garantir a ponte entre a equipa deslocada em ... e a sede da Arguente, em Lisboa, mantendo a Arguente permanentemente informada quanto aos desenvolvimentos dos trabalhos em ...

55.º

Porém, apesar dos emails e sms enviados pela Sra. ... durante todo o período em que a equipa esteve em ..., o único feedback da Arguida foi no dia 27 de fevereiro, dizendo que estava tudo a postos e a correr muito bem, faltando assim à verdade e omitindo o que realmente se estava a passar.

ANÁLISE DO DIREITO

56.º

Com os comportamentos supra descritos a Arguida violou, de forma extremamente grave e culposa, os seguintes deveres laborais a que se encontra adstrita por força da lei e do contrato de trabalho vigente:

- *Dever geral de boa-fé previsto no artigo 126.º, n.º 1 do Código do Trabalho;*

- *Dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho;*
- *Dever de realizar o trabalho com zelo e diligências, prevista no artigo 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho;*
- *Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea e) do Código do Trabalho;*
- *Dever de guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho;*
- *Dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea g) do Código do Trabalho;*
- *Dever de promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea h) do Código do Trabalho.*

57.º

Por outro lado, decorre do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho que a justa causa do despedimento resulta de um comportamento culposo e grave do trabalhador, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

58.º

Este comportamento deve ser aferido em consonância com o entendimento de um homem normal ou médio — o bom pai de família — em face do caso concreto, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade.

59.º

A impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho verifica-se quando o comportamento do trabalhador resulta numa situação de absoluta quebra da confiança nela depositada pela entidade patronal, criando dúvidas razoáveis sobre a idoneidade futura da conduta daquele.

60.º

E na base dessa quebra de confiança da entidade patronal pode estar a violação de determinados deveres, assumidos pelo trabalhador com a celebração do contrato de trabalho, salientando-se aqueles expressamente previstos no n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho. Ora, no presente caso não restam quaisquer dúvidas de que a conduta da Arguida pôs em causa a confiança nela depositada pela Arguente, sendo os comportamentos que lhe vêm imputados aptos a destruir por completo a base de confiança que constitui o sustentáculo da relação laboral, como destruíram.

61.º *Com efeito, a Arguida descuroou por completo as suas funções e responsabilidades no contexto da digressão da Arguente a ..., comportando-se de forma extremamente incorreta, nada competente, desleal e desrespeitosa, que apenas não comprometeu a própria apresentação dos espetáculos devido ao elevado profissionalismo, competência e espírito de sacrifício dos restantes elementos da equipa, manchando de forma grave o bom nome e reputação da Arguente, da sua Diretora e, em última instância, da própria cultura Portuguesa.*

62.º

Os comportamentos da Arguida quebraram assim irremediavelmente a confiança nela depositada, tendo colocado definitivamente em causa a idoneidade futura da sua conduta, assim ferindo de morte e, portanto de forma irremediável, a relação de confiança subjacente ao vínculo laboral, constituindo justa causa de despedimento face ao disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Lisboa, 28 de abril de 2015 (...)”.

1.4.2. Não consta do processo, em sede de acusação, anexos à nota de culpa, audição de testemunhas devidamente notificadas para o efeito concretizadas em depoimentos devidamente assinados e datados, para além dos relatórios referidos no ponto 3.1. do presente Parecer.

1.5. Na sequência desta nota de culpa, a trabalhadora, entregou por mão própria, em 22.05.2015, resposta à nota de culpa com o seguinte teor:

“(...) (...) EM RESPOSTA À NOTA DE CULPA

DIZ A TRABALHADORA - ARGUIDA

(adiante dito apenas de A.):

...,

O SEGUINTE

A) CONSIDERAÇÕES GERAIS:

1.

Como resulta do preceituado no Art.º 353.º/1 do Código do Trabalho (adiante dito apenas C.T.), a NOTA DE CULPA, (doravante NC) sob o ponto de vista material, deve conter apenas a descrição circunstanciada de factos imputáveis à A..

2.

Tal significa que afirmações conclusivas, opinativas, desnecessárias e de direito constantes da Nota de Culpa não constituem matéria de facto que tenha de ser contraditada.

3.

Da leitura da Nota de Culpa conclui-se que existem vários números (que adiante designaremos por “artigos” por ser comum terminologia nas coisas do direito) onde, ao lado de factos, aparecem considerações, a mais das vezes, para vilipendiar a respondente.

4.

Assim, nada melhor que estabelecer uma sistematização da matéria constante da NC de forma a permitir um mais lúcido exercício do contraditório.

5.

Posto isto, vejamos, a estrutura sistemática dada à NC.

6.

Podem ser autonomizados os seguintes pontos:

a) — Do 3 ao 8 trata-se de factos anteriores aos factos que a NC relata e que espacialmente se situam em ..., na cidade de ... e que se prendem com o objeto do contrato individual de subordinado trabalho da A;

b) — Do 9 ao 14 como se verá a seguir estão relatadas ocorrências que ao contrário do que se pretende dizer na NC mostram o zelo e preocupação profissional da A;

c) — Nos artigos 15 e 16 trata-se de uma situação que se prende com uma ceia à chegada a ...;

d) — Do 17 ao 20 refere-se a necessidade de compra de um telemóvel local;

e) — Do 21 ao 25 na NC pretende-se relatar o comportamento da A. no dia 25 de fevereiro de 2015, na cidade de ..., mas, como se verá, de forma falsa e distorcida;

f) — Do 26 ao 38 articulados com os artigos 47 a 50 é exposta uma narrativa, que tem tanto de imprecisa e, portanto, de falsa, como de contraditória e incoerente;

g) — Já do 39 ao 44 o teor da NC volta à questão da alimentação;

h) — Do 52 a 53 refere-se uma mesa de madeira que ficou em ...;

i) — Nos artigos 54 e 55 arguiu-se uma ausência de contacto com a Diretora da ...

— ...

Vejamos então cada um destes aspetos de “per se”

8.

Antes, porém, importa evidenciar uma situação lógico-jurídica que ressalta da análise crítica entre o artigo 5 e o artigo 6.

9.

No artigo 5 a entidade patronal (adiante dita EP) alega a data de contratação da A. e as funções para que esta foi contratada, a saber:

- a) — Gestão orçamental e contabilística;*
- b) — Projeção e comunicação do trabalho da EP;*
- e) — Promoção da venda de espetáculos a nível internacional;*
- d) — Acompanhamento de toda a equipa e processo de montagem em digressão.*

10.

No artigo 6 da NC são descritas onze funcionalidades que extravasam, amplamente, as funções para que a A. foi contratada.

11.

Por outro lado, a equipa que se deslocou a ... tinha a seguinte composição:

- a) — Assessor de Direção e Cenógrafo — Sr.;*
- b) — Diretor Técnico — ...;*
- c) — Artista ... — Sr.;*
- d) — ... — Sra D. ...*

12.

A NC não diz quais as funções destes outros elementos, mas pela descrição do artigo 6 não restam dúvidas que as tarefas imputadas à A. na verdade eram tarefas dos demais membros da equipa.

13.

No entanto, a NC tem uma falha fortemente comprometedora dado que não se alegam as tarefas dos outros membros da equipa deslocada, sendo certo que o que não está na NC, não pode já ser usado, nem neste procedimento disciplinar,

nem em fase contenciosa ulterior, logrando-se assim prova relativa ao objeto do contrato individual de trabalho subordinado da A.

ENTRETANTO,

14.

Antes de entrarmos no contraditório, propriamente dito, dos factos constantes da NC anota-se o seguinte:

a) — O que se diz nos artigos 1, 2 e 4 são considerações inúteis para o presente procedimento:

b) — O referido 7 e 14 é opinativo e o que se menciona em 45, 46 e 61 é conclusivo e por isso, não podem fundamentar qualquer decisão no domínio disciplinar;

c) — Finalmente, o que se escreve do artigo 56.º a 60.º são considerações de direito que, também, não cabem nesta fase procedimental.

PORÉM,

15.

É oportuno referir, atendendo ao encómio que se traça à EP no artigo 4 da NC, circunstâncias fácticas que envolveram a ida da ... a ..., tanto mais que foi um ato de internacionalização daquela.

16.

Acresce que estas circunstâncias que se descrevem devem ser ponderadas, o que se diz sem conceder, por se entender, que não foi cometida nenhuma infração disciplinar, na apreciação do comportamento da A., atento o disposto nos Art.ºs 330.º/1, 357.º/4 e 351.º/3 todos do CT.

17.

Pese embora a digressão ter sido, especialmente, valorizada e considerada de grande interesse, agora, no momento da NC, por parte da Sra. Diretora e do Sr. ..., a verdade é que, anteriormente, em diversos momentos disseram que não era uma

apresentação relevante, contudo a A. acreditou no projeto e executou, com isto pretendendo, tão-só, promover internacionalmente a ... EP.

18.

A A. empenhou-se, esforçou-se no mencionado projeto de digressão. inclusivamente, elaborou uma candidatura e angariou os apoios e fundos necessários.

19.

Para tanto, a A. estabeleceu os contactos e desenvolveu as tarefas necessárias, assim concretizando o objetivo, logrando obter os adequados apoios à apresentação em ..., sinais indeléveis da sua competência, zelo e diligência no cumprimento das suas obrigações contratuais e profissionais.

ALIÁS

20.

A A. teve sempre um desempenho exemplar, não só porque nada lhe foi apontado na NC, que tenha ocorrido até fevereiro de 2015, como nunca ocorreu nenhuma vicissitude que lhe fosse imputável e criticável.

21.

A A. sente-se injustiçada e perseguida e julga que esse tratamento parte dos factos que a seguir se descrevem.

22.

Alega-se que para o principal apoio financeiro, no valor de cerca de 7.100 € (sete mil e cem euros), da ..., concedido através de concurso de apoio à internacionalização, a A. elaborou, também, a candidatura que submeteu, tendo sido concedido a totalidade do apoio referido.

23.

Inicialmente, a ida da A. na digressão foi ponderada, por se mostrar necessário reduzir a equipa, por causa dos custos e a Diretora — S D. ... — ser da opinião de que seria mais importante ir a pessoa que colocaria o cenário — o Sr. ...

24.

Mas a A. tinha antes alvitado que o Sr. ... não fosse a ..., uma vez que estava prevista a ida da própria Diretora e que na digressão anterior, a ..., ele não fora.

25.

Com esta opinião a A. arranjou um “inimigo”.

26.

O que aconteceu foi que o Sr. ... deixou de cumprimentar a A., passando a falar-lhe de modo rude a agressivo, factos que foram presenciados por testemunhas, pese embora, apenas estarem em causa questões financeiras ponderadas no interesse da ..., mas que aquele tomou como um afrontamento pessoal.

B) - DOS COMPORTAMENTOS DA TRABALHADORA ARGUIDA:

B.1.) - DOS FACTOS DOS ARTIGOS 9 A 14

27.

A A. nas vésperas da viagem contactou o Sr. ..., por ainda nada saber sobre o plano de trabalhos, sendo que já o tinha alertado para a necessidade desse plano aquando das apresentações no ..., 2 semanas antes da data referida na NC.

28.

O motivo principal do contacto foram os horários de trabalho enviados pelo Centro ... (adiante dito ...), que, como se veio a verificar, não estavam de acordo com as necessidades de montagem do espetáculo.

29.

A A. pretendia apenas saber se o assunto tinha sido falado entre o Sr. ... e o Diretor Técnico ..., dado ter posto os dois em contacto para tratarem das necessidades dos espetáculos, mas o Sr. ... não tinha concretizado esse contacto.

30.

Trata-se de um comportamento, por parte da A. que revela cuidado, atenção, zelo e diligencia.

31.

Com esse contacto a A. estava, pura e simplesmente, a trabalhar e a defender os superiores interesses da EP tratarem das necessidades dos espetáculos, mas o Sr. ... não tinha concretizado esse contacto.

30.

Trata-se de um comportamento, por parte da A. que revela cuidado, atenção, zelo e diligência.

31.

Com esse contacto a A. estava, pura e simplesmente, a trabalhar e a defender os superiores interesses da EP.

32.

Encontrar aqui uma infração disciplinar é tirar uma conclusão forçada por parte de quem esqueceu o mundo e só vive o procedimento disciplinar, que é o que faz a EP.

(Cfr. DOCUMENTOS JUNTOS COMO CONJUNTO A).

33.

O que se diz no artigo 14 tem apenas o objetivo de apequenar a., de a ofender na sua dignidade tanto mais que a apresentação dos espetáculos, na cidade de ..., nunca estiveram em risco.

34.

Por outro lado, o Sr. ..., que estava “zangado” com a A., nos termos referidos, acompanhou a ... a ... na qualidade de cenógrafo e assistente de dramaturgia não tendo que supervisionar o trabalho da A.

B.2.) — DOS FACTOS 15 E 16:

35.

A equipa chegou à cidade de ... no dia 24 de fevereiro de 2015, cerca das 22 horas e 15 minutos.

36.

O Sr. ... antes da viagem quis saber da possibilidade de haver alguma refeição ligeira à chegada (sandes e fruta).

37.

A A. anuiu à pretensão por ser absolutamente razoável que àquelas horas estaria tudo fechado e que as pessoas iriam chegar cansadas da viagem.

38.

Assim a A. solicitou essa refeição ligeira à pessoa de contacto do ... — Sra D. ... — encarregada de programação, que aceitou o pedido.

39.

À chegada a dita refeição ligeira estava preparada, tanto quanto se soube, no padrão habitual para todas as equipas que chegam, exatamente, nas mesmas circunstâncias (constituída por pão, queijo, frutas e bebida).

40.

A A. chegou com a equipa razão pela qual não pode ser responsabilizada, nem pela qualidade, nem pela quantidade da refeição e isto é tão evidente que mal se compreende que se qualifique a situação como infração disciplinar da A.

B.3.) - FACTOS 17 A 20:

41.

Ao contrário do que diz na NC não foi solicitada a compra de nenhum telemóvel.

42.

Aliás, essa eventual e desnecessária compra não faria qualquer sentido.

VEJAMOS

43.

A equipa da ... ficou alojada em 2 apartamentos no ..., isto é, no mesmo local das apresentações, não se mostrando necessário a existência de um telemóvel.

44.

A estadia foi apenas de três dias, pelo que não teria razão de ser tamanho “luxo” especialmente para uma só pessoa o Sr. ...

45.

Quanto aos contactos entre a equipa é evidente que não bastaria um telemóvel, mas mais para contactos operacionais.

46.

À A. não foi pedido qualquer telemóvel, mas se esse equipamento fosse necessário sê-lo-ia para a própria A. dada a necessidade de ser contactada e de a A. efetuar chamadas, principalmente, neste caso, por causa da chegada cenário.

47.

É falso que os escritórios do ... fechassem à 17H00M, pois toda a equipa, incluindo a A., trabalhou no local até 20H00M, nos 2 dias que antecederam os espetáculos.

48.

Já no que concerne ao ... o ... não dispunha dessa tecnologia.

49.

Mas para esta funcionalidade foi encontrada uma solução que consistiu em obter-se telemóveis emprestados para A. e o Sr. ... comunicarem, o que aconteceu sem problemas.

50.

O Sr. ... estava, durante os espetáculos na “...” e a A. no lugar de direção de cena, acompanhando a entrada da ...

B.4.) - FACTOS 21 A 25:

51.

*Nestes artigos o que a **EP** descreve é completamente falso e tendencioso.*

52.

Vejamos o dia 25 de fevereiro de 2015, na cidade de ...

53.

No dia 25 de fevereiro de 2015 e conforme combinado na noite anterior e promovido pela A., a equipa encontrou-se, para o pequeno-almoço às 8H 30M da manhã, para organização do dia, conhecimento do espaço e a equipa do ...

54.

Entretanto a A. e o Sr. ... foram resolver questões do cenário, tais como: obtenção de ramos para substituição da raiz e deslocaram-se a uma ... de dança local para verificarem a cadeira e a mesa que também seriam integradas no cenário.

55.

A equipa almoçou junta e de seguida o Sr. ..., o Sr. ... e a Sra. ..., foram com a responsável de comunicação participar numa entrevista num canal de televisão.

56.

Entretanto porque os objetos de cenário foram aprovados pelo Sr. ..., que era o cenógrafo, a A. durante a tarde foi, com o transporte, buscar esses mesmos objetos.

57.

Depois disso a A. passou o resto da tarde, tratando de receber o apoio do ..., que lhe foi entregue em meticais, no valor equivalente a 1000 € e fazendo os devidos contactos entre Embaixada e a transportadora para levantar o cenário.

(Cfr. DOCUMENTOS JUNTOS COMO CONJUNTO D)

58.

Quanto à chegada do cenário, toda a equipa estava ao corrente da questão.

59.

A A. quis saber, dadas as dificuldades de desalfandegamento no país, qual seria o limite máximo de atraso para que fosse possível montar o cenário e a resposta foi: 2 horas antes.

60.

Importa ainda referir que já tinha sido feita uma pré-montagem e depois da montagem final do cenário é apenas feita afinação final de luz.

61.

O Sr. ... nunca interpelou a A. para o quer que fosse.

62.

A A. que diligenciava a obtenção do cenário, foi passando a informação que ia obtendo junto do despachante encarregado de efetuar o processo de desalfandegamento, à restante equipa.

63.

A A. efetuou inúmeros telefonemas para tentar obter informações precisas, conforme o Sr. ..., da ... poderá confirmar, bem como Sra. D. ... da Embaixada de ..., tudo se provando por e-mails juntos.

64.

Com todo o trabalho e diligências desenvolvidas, não fora esta sanha de perseguição, não se vê conto se pode afirmar que a A. não cumpriu de forma cuidada e diligente o seu trabalho.

(Cfr. DOCUMENTOS JUNTOS COMO CONJUNTO B).

B.4.) — FACTOS 26 A 38, 47, 48 e 49:

65.

Vejamos agora o dia 26 de fevereiro de 2015.

66.

Na manhã do dia 26 de fevereiro de 2015 toda a equipa se reuniu para o pequeno - almoço.

67.

Foi então que os Srs. ..., ... e ... começaram a reclamar do pequeno-almoço, pese embora a “folha de estrada”, previamente distribuída a todos eles, informasse a respetiva composição.

68.

Acresce que a A. tinha conseguido que o pequeno-almoço fosse gratuito, e portanto suportado pela ..., não obstante todos os elementos integradores da equipa tivessem um valor diário para alimentação (per diem), isto é, para refeições.

69.

Em face destas reclamações o Sr. ..., que achava que devia ter um tratamento especial, começou, exaltado, a dizer que a A. não estava a fazer o seu trabalho.

70.

Gerou-se então uma discussão, que deixou a A. nervosa porque esta atitude e tudo o que o Sr. ... disse era mais um sinal evidente da sua intenção de perseguir e amesquinhar a A.

71.

A A. que estava grávida e que, no exercício de um direito de personalidade e privacidade, não tinha revelado a sua gravidez senão a um número reduzido de senhoras, acabou por dizer, publicamente, quando foi acusada de ter sono e fome, que se encontrava no aludido estado de gravidez.

72.

E espante-se o mundo! — o dito Sr. ..., quiçá, num exercício de cinismo grego, começou por dizer que ficava muito feliz pela A., que era uma coisa que a A. queria muito e foi emitindo opiniões sobre a vida pessoal da A. à frente de toda a gente,

dizendo que lamentava que o pai da criança fosse o companheiro da A. e que esta teria mais sorte se fosse ele o pai.

73.

A A. vexada, amesquinhada e injuriada, perante tão grande desfaçatez, desrespeito e crueldade mandou calar o agressor verbal.

74.

Ainda assim este continuou, desta feita, a dizer que ninguém gostava da A. e acrescentou: “Vou-me embora e não quero mais saber dos espetáculos.”

75.

Assistiram a esta cena lamentável a Sra. D. ... e a Sra. ..., assistente de produção.

76.

Na verdade, o Sr. ..., exibindo características de personalidade invulgares, causou, ele sim, um imenso mau estar entre todos os presentes, membros da equipa e estranhos.

77.

A A. ficou profundamente chocada, envergonhada e ofendida e sentiu-se mal ao ponto de a Sra. D. ... ter ido buscar um copo de água com açúcar, para a A. recuperar.

78.

O ..., ainda, disse à A. de forma deselegante e mal-educada, que se estava grávida não devia ter ido para ali.

79.

Ocorrendo tudo por causa do pequeno-almoço nunca a A. foi interpelada por causa do cenário, sendo alvo de uma agressão verbal por parte do ... comportamento esse que configura uma conduta criminal.

80.

Diga-se que a gravidez é um estado que, sabe-se da experiência comum da vida, suscita um estado de espírito na mulher a um tempo feliz mas sensível, tendo a grávida um direito absoluto de revelar ou não e a quem o seu estado de gravidez na soberania da sua vontade.

81.

Há por vezes a convicção que as gentes do espetáculo são especiais, mas só são especiais por que se acham, na verdade são como os outros têm o dever de ser respeitadores, solidários, compreensivos, tolerantes em vez de pensarem que têm direito a tratamento especial do alto do seu diletantismo.

ENTRETANTO,

82.

Ainda no dia 26 de fevereiro de 2015, nunca em algum momento, estive em causa a não apresentação dos espetáculos.

83.

Ainda a propósito da gravidez a A. contou o seu estado à ... Sra. D. ..., ainda em Lisboa e antes do embarque.

84.

A ... é mãe de dois filhos e reagiu com grande alegria e satisfação tendo dado alguns conselhos à A.

85.

Depois da discussão ao pequeno-almoço o Sr. ... e a Sra. D. ..., saíram acompanhados pela responsável de comunicação do ..., para uma entrevista, no canal de televisão ...

86.

A A. foi para o escritório continuar a efetuar as devidas diligências para a libertação da carga, pois era essa a sua principal e imediata prioridade.

87.

Na hora de almoço toda a equipa se reuniu e almoçaram todos os juntos.

88.

Acontece que a A. recebeu então uma chamada, do Sr. ..., da transportadora, informando, finalmente, que podia ir ao porto buscar o cenário, facto de que informou de imediato toda a equipa e seguiu para o porto de mar, acompanhada pelo diretor técnico do ..., Sr. ..., cerca das 14H 30M.

89.

Assim o que consta da NC não corresponde à verdade, verdade essa que foi intencionalmente subvertida para prejuízo da A.

90.

Não se vê como se pode, face aos presentes factos, que se provarão cabalmente, sustentar que a A. não fez bem o seu trabalho ou que cometeu infração disciplinar.

91.

A EP notificou a A., comunicando-lhe que tem intenção de a despedir, o que é verdade, posto que, em vez de conduzir o presente procedimento disciplinar, com imparcialidade, boa-fé e como pessoa de bem, foge voluntaria e intencionalmente à verdade.

92.

Fica-se com a convicção segura e arreigada de que antes do procedimento disciplinar a A. “já estava despedida”.

(Cfr. DOCUMENTOS JUNTOS COMO CONJUNTO G)

93.

Isso mesmo se vê da carta que foi enviada à A. pela Diretora da ... e que se junta por fotocópia, dado que o original será usado para o competente processo-crime, dado que o seu conteúdo preenche em pleno o elemento objetivo e subjetivo de tipo legal de crime.

94.

Ainda no que se refere ao dia 26 de fevereiro de 2015 e à questão do cenário importa repor a verdade dos factos.

95.

Quando a A. chegou ao porto de mar com o diretor técnico do ..., estiveram ambos cerca de 2 horas à espera que a pessoa da transportadora responsável por tratar da documentação e de todos os trâmites burocráticos chegasse, sendo que, embora tivesse enviado antecipadamente e conforme solicitado a documentação de identificação para entrada do porto, a A. esteve à porta, pois o facto de ser mulher e branca levantou suspeitas sobre se a A. seria jornalista.

96.

Mesmo depois de resolvida aquela questão a A. ainda teve de esperar mais 2 horas até que todo o processo fosse terminado e finalmente voltasse para o teatro.

97.

Tudo apesar do navio já ter chegado ao porto no dia 21 de fevereiro de 2015.

98.

É óbvio que os atrasos de desalfandegamento não são imputáveis à A.

99.

A A., aliás já tinha solicitado ajuda à ..., que, por sua vez, efetuou um pedido ao mais alto nível à Direção Geral das Alfândegas para efetuar o pagamento da caução e assim acelerar a resolução do caso.

(Cfr. DOCUMENTOS JUNTOS COMO CONJUNTO D)

100.

No artigo 39 da NC existe uma confusão com a noite do dia 25 e 26 de fevereiro, que passamos a clarificar.

101.

No dia 26 de fevereiro de 2015 a A. voltou do porto eram já 19H 30M.

102.

Quando a A. chegou já todos tinham ido jantar (O Srs. ..., ... e ...), tendo ficado apenas a Sra. D. ..., com quem a A. jantou, juntamente, com a Sra. D. ...

103.

Note-se que toda a equipa tinha sido informada na folha de estrada, de que receberiam “per diems” para fazerem as suas refeições, quando e como quisessem, tendo já dado, nesse mesmo documento, referências de preços e locais que seriam indicados pela Sra. D. ...

(Cfr. DOCUMENTOS JUNTOS COMO CONJUNTO C)

104.

No dia 25 de fevereiro de 2015 depois de a A. ter saído do escritório por volta 20H 00M, foi, juntamente, com a ..., ao palco para verificar como estavam as coisas, tendo estado cerca de uma hora à conversa com a ... Sra. D. ..., que lhe disse que tinham acabado de lanchar e que tinham combinado ir jantar depois do ... terminar a montagem de luz.

105.

A A. foi falar como Sr. ... para perguntar quanto tempo mais precisaria para terminar o seu trabalho, ao que ele respondeu: “Demoro o tempo que precisar”.

106.

A A., não tendo uma resposta precisa e como estava, desde a hora de almoço, sem comer, dado ter dado prioridade às necessidades de trabalho, falou com o Sr. ..., que, entretanto, chegou, perguntando se era precisa alguma coisa.

107.

A A., então, informou-o, uma vez que precisava de ir jantar pois não estava a sentir-se muito bem, do que fezê-lo, tendo aquele respondido: “ok”.

108.

O Sr. ... perguntou aonde podiam ir jantar, tendo a Sra. D. ... indicado o restaurante ..., o único aberto até mais tarde e onde se podia apanhar um táxi.

109.

Nestas circunstâncias o pagamento do táxi, é um custo incluído nos “per diems”, pelo que a A. não teria de acompanhar os restantes membros da equipa para efetuar o pagamento.

110.

Nessa noite, a A. voltou para o ... por volta 23H00M, e perguntou ao segurança pelos restantes elementos da equipa, tendo este respondido que tinham saído há cerca de uma hora atrás, portanto, ficaram apenas mais 1 hora depois da A. ter ido jantar.

111.

O Sr. ... e durante toda a digressão esteve mais preocupado em confrontar a A., do que efetivamente a desempenhar as funções para as quais tinha ido nesta digressão, demonstrando uma falta de solidariedade profissional assinalável, quando o objetivo de todo este projeto era o de elevar o bom nome da ...

(Cfr. DOCUMENTOS JUNTOS COMO CONJUNTOS E e F)

B.5.) - DOS FACTOS 40 A 49:

112.

Ainda no dia 26 de fevereiro 2015, quando a A. regressou do jantar, já os restantes membros da equipa se encontravam no palco a montar a estrutura, a que chamam “...” onde a A. permaneceu, pese embora sem ser sua obrigação (a A. não é técnica de montagem), ajudou e colaborou nos trabalhos que se estavam a realizar.

113.

Dada a reorganização de horários de trabalho tinha ficado marcado um ensaio geral para as 11h da noite do dia 26 fevereiro de 2015.

114.

No entanto, houve um atraso na montagem, pois o “...” não cabia em altura, questão que competia resolver à Direção técnica e à cenografia.

115.

O ensaio geral não foi feito, mas a ... Sra. D. ... já tinha feito um ensaio durante a tarde do dia 25 e do dia 26 de fevereiro de 2015.

116.

Como se disse o “...” era um recetor para projeção e a sua redimensão provocou ainda atrasos.

117.

Cerca das 2 horas do dia 27 de fevereiro de 2015 a A. retirou-se para descansar.

118.

Nem o Sr. ..., nem nenhum dos outros membros da equipa pediu que fossem assegurados alimentos, sendo que a A, poderia ter agilizado a sua obtenção, pese embora não fosse das suas funções e tarefas.

119.

Quanto às águas foram pedidas à A. durante as montagens do dia 25 de fevereiro de 2015 e passaram a estar disponíveis garrafas de água de mineral 1,5 L no frigorífico do camarim.

120.

O que se refere em 49 da NC já foi contraditado e explicado antes.

B.6.) - DOS FACTOS 51 A 52:

121.

Antes do mais diga-se que a montagem do espetáculo “...” é da inteira responsabilidade do Sr. ..., sendo necessário construir uma parede branca em cena.

122.

Acontece que para esta apresentação foi solicitado, pela A., ao ... a construção dessa parede o que estava feito quando a equipa chegou.

123.

De qualquer forma, a A. procurou o Sr. ... e perguntou se precisava de ajuda, tendo aquele respondido que preferia que a A. ali não estivesse.

124.

Isto porque às 14H 00M da tarde foi a hora em que o Sr. ... chegou para a sua montagem, pois esteve amanhã toda a dormir tendo sido acordado pelo Sr. ...

125.

A A., imagine-se com o conteúdo contratual que a própria EP atribuiu à A. esta acabou, neste espetáculo, por fazer a operação de luz de público e de som

B.7.) — DOS FACTOS 53 A 55:

126.

A desmontagem e a verificação do material é competência do diretor técnico e do cenógrafo.

127.

Entretanto, e uma vez que o ... estaria fechado no fim de semana, de 28 de fevereiro de 2015 a 1 de março de 2015 a A. ficou ainda em ..., nas 2.^a e 3.^a feiras seguintes a fazer as devidas diligências para o regresso do cenário, mas também porque tinha ficado agendado um jantar a convite do Sr. ..., em ..., na casa deste, na dita terça-feira.

128.

Quanto aos Srs. ... e ... iriam passar uns dias na praia e voltavam para ... na aludida terça-feira já que a partida para Portugal era na 4a feira seguinte de manhã.

129.

Disponibilizou-se a A., para facilitar a estadia dos outros membros da equipa na praia, para preparar o cenário para o regresso a Portugal, o que efetivamente aconteceu, mas em condições diferentes das inicialmente previstas.

130.

Mais uma vez a descrição dos factos é falsa.

131.

Quanto aos figurinos importa consignar que nunca são lavados no local de apresentação conforme acontece em todas as digressões, os figurinos vão para a lavandaria depois de terem chegado à ...

132.

Já no que concerne à mesa que ficou esquecida, isso resultou do facto de o material de cenário não ter sido logo todo empacotado, uma vez que o que estava decidido era que uma parte do cenário essencial iria de avião, para garantir os espetáculos seguintes e outra parte de barco, tendo sido, como devia ser, o Sr. ... e o Sr. ..., quem fez a separação.

133.

Naturalmente que dada a exiguidade da equipa o cenário é com o cenógrafo, que não pode acompanhar esta fase da digressão porque foi para a praia.

134.

A ordem veio por e-mail da Sra. D. ...

135.

Mas posteriormente outro e-mail da Senhora Diretora da ... ordenava que todo o cenário fosse de avião.

136.

Na V feira seguinte, como os técnicos do teatro já tinham deslocado o que estava separado, a mesa ficou esquecida.

137.

Contudo, o cenário chegou a Lisboa no dia 9 de março de 2015 e no dia 11 de março 2015 já estava desalfandegado, tendo sido feito o pagamento só no dia 16 do mesmo mês e ano, e o levantamento da carga em data posterior.

138.

Os espetáculos seguintes foram a 24 e 25 de Abril de 2015, ...

139.

Sendo a mesa de madeira uma peça tão fundamental de cenografia, até hoje nunca foi solicitado ao ... o envio dessa mesa.

140.

Não havia necessidade de contactar a Sra. Diretora permanentemente posto que no terreno estava presente o Assessor da Direção — Sr. ... — que, como resulta do próprio procedimento disciplinar e da NC mantinha a Sra. Diretora informada de tudo quanto se passava.

141.

A Sra. Diretora podia também contactar toda a equipa para se informar de como decorria a digressão.

142.

Apesar disso a A. enviou um e-mail à Sra. Diretora, no dia 27 de fevereiro de 2015, de manhã, a dar conta da situação e a dizer que o cenário só tinha chegado no final do dia anterior.

143.

*Depois dos espetáculos a A. enviou uma mensagem em, modo “**sms**”, à Sra. Diretora a informar como tudo tinha corrido, do seu telemóvel pessoal dado que o telemóvel da ... não tinha roaming “aberto”.*

144.

A A. entende que cumpriu de forma competente, cuidadosa, diligente e solidária com os demais membros da equipa, as suas tarefas e funções, deixando bem alto o nome da ...

145.

E se outra verdade não existisse junta o Relatório da digressão do próprio ..., subscrito pela sua Diretora e pela técnica de produção que acompanhou a equipa da ... em ...

146.

É bem evidente que a A. não cometeu nenhuma infração.

NESTES TERMOS

Deve o presente procedimento disciplinado ser considerado Improcedente e arquivado sem quaisquer consequências.

REQUERIMENTO DE PROVA

1. *Requer-se que a **EP** junte aos autos os extratos de faturação dos telemóveis dos Srs., ... e Sra D. ... e Sra D. ...*
 2. *Requer-se a junção aos autos de procedimento disciplinar de fotografias dos cenários dos dois espetáculos e bem assim urna memória descritiva desses cenários.*
 3. *Requer-se a junção aos autos de procedimento disciplinar da “folha de estrada”.*
 4. *Requer-se que a **EP** junte aos autos as gravações das entrevistas dadas aos canais televisivos em ... pelos membros da equipa.*
 5. *Requer-se a audição da Senhora D. ... da ... sobre os factos que se prendem com a intervenção da ... nas condições locais de agilização dos espetáculos, via Skype.*
 5. *Requerer-se a audição das seguintes pessoas:*
(com notificação da arguida da data e hora da sua inquirição)
 - a) *Sr. ... a todos os factos da resposta à NC.*
 - b) *Sr. ... a todos os factos da resposta à NC.*
 - e) *Sr. ... a todos os factos da resposta à NC.*
- JUNTA: 7 (sete conjuntos de e-mails) e um Relatório do ...*

Lisboa 22 de maio de 2015

E.D.

A RESPONDENTE (...)”.

- 1.6. No seguimento desta resposta à nota de culpa constam do presente processo vários documentos, nomeadamente Relatório Narrativo por parte do Centro ... sobre a realização dos espetáculos realizados no ..., entre os dias 24.02.2015 e 1.03.2015, onde é sublinhado o bom esforço de ambas as equipas (portuguesa e ...) para concretização do evento que apesar de algumas dificuldades foi bem-sucedida. Convirá sublinhar aqui a referência do bom trabalho desenvolvido pela ora arguida.
 - 1.6.1. Consta do processo cartazes relacionados com os espetáculos realizados bem como newsletters a propósito. De realçar ainda avaliação das ações, pela ..., que envolveu o lançamento dos espetáculos onde conta expressamente agradecimento à ... e em especial à “(...) ... *pelo esforço e persistência (...) Considera que os objetivos foram alcançados e os resultados foram excelentes (...)*”.
 - 1.6.2. Consta ainda do processo cópias de emails de preparação dos trabalhos necessários à implementação do espetáculo por parte da trabalhadora com a equipa da ..., para os transportadores marítimos e aéreos, dos materiais dos cenários, anteriores ao espetáculos de ..., que que aqui se dão por reproduzidos.
- 1.7. *Foram ouvidas as três testemunhas, pagina 127 a 144, a solicitação da trabalhadora ora arguida, conforme autos de declarações que aqui se dão por reproduzidos, no dia 29 de junho de 2015, o senhor diretor técnico e coordenador de montagem ...; o senhor ... que dá apoio pontual à entidade empregadora na*

área do áudio visual e artístico e outras várias funções; ... assessor de direção; A quarta testemunha a Sra ... em ... Sra. D. ..., não foi ouvida.

1.8. *Relativamente à prova produzida no processo de salientar o Despacho do Sr instrutor como segue:*

“(...) DESPACHO

1. Depoimento da Senhora ...

Na resposta à nota de culpa a Arguida requereu que fosse ouvida a Senhora ..., “via Skype”.

Debruçámo-nos sobre esse requerimento na nossa anterior carta de 22-06-2015, na sequência da qual a Arguida apresentou um requerimento, em 06-01-2015, informando que a Senhora ... prestaria depoimento por escrito e requerendo que fosse fixado prazo nunca inferior a 8 (oito) dias.

No mesmo dia 06-07-2015 foi a Arguida informada que se deferia o depoimento por escrito e que o mesmo deveria ser junto aos autos no prazo de 8 (oito) dias, ou seja, até ao dia 13-07-2015, considerando que o 8.º dia correspondia a um sábado (11-07-2015).

Na medida em que a Arguida acabou por não juntar o depoimento escrito no prazo fixado e também nada requereu ou informou nos autos, em 17-07-2015 solicitámos à Arguida que informasse, até ao dia 21-07-2015, se ainda pretendia juntar o depoimento escrito e, em caso afirmativo, quando previa fazê-lo.

A Arguida continuou sem juntar o depoimento escrito e também nada requereu ou informou nos autos.

Assim, em 03-08-2015 foi a Arguida informada que se concedia uma última oportunidade para juntar o depoimento escrito, até ao dia 06-08-2015.

Uma vez mais, porém, a Arguida continuou sem juntar o depoimento escrito e também nada requereu ou informou nos autos.

Assim, tendo presente a postura da própria Arguida nos termos supra descritos, conclui-se pela inviabilidade da diligência requerida, não fazendo sentido nem se mostrando possível que o processo fique indefinidamente pendente.

II. Demais diligências probatórias

Na resposta à nota de culpa foram ainda requeridas pela Arguida as seguintes diligências probatórias:

- 1. Junção aos autos dos extratos de faturação dos telemóveis dos Srs. ..., ..., ..., ... e Sra. D. ... e Sra. D.;*
- 2. Junção aos autos de fotografias dos cenários dos dois espetáculos e memória descritiva desses cenários;*
- 3. Junção aos autos da “folha de estrada”;*
- 4. Junção aos autos das gravações das entrevistas dadas aos canais televisivos em ... pelos membros da equipa;*

Desde já se refira que é dificilmente concebível a pertinência dos elementos supra, sendo certo que nem a própria Arguida ajuda minimamente a esclarecer que pertinências poderiam os mesmos ter, já que nem identifica os factos que pretende provar através desses elementos.

Sem embargo, não deixará a Arguente de juntar aos presentes autos todo os documentos requeridos que efetivamente em sua posse e que são apenas os seguintes:

- Quanto à “Folha de Estrada”: Doc. 1;*
- Quanto às “Fotografias dos cenários dos dois espetáculos e memória descritiva dos mesmos”:*
 - 1. Espetáculo “...”: conjunto identificado como Doc. 2;*
 - 2. Espetáculo “...”: conjunto identificado como Doc. 3;*
 - 3. Extrato de faturação do telemóvel da Sra. D.: Doc. 4*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

- *Quanto ao Extrato de faturação do telemóvel da Sra. D. ...: informa-se que ainda se aguarda a sua disponibilização por parte da respetiva operadora, o que porém se espera que virá a ocorrer dentro de breve, após o que tal documento será igualmente junto aos autos.*

Os demais documentos não se encontram na posse da Arguente e esta não tem possibilidade de os juntar aos presentes autos:

- *A Arguente não tem extratos de faturação dos telemóveis dos Srs. ..., ..., ..., ... e Sra. O. ...: nenhuma dessas pessoas tem telemóvel atribuído pela Arguente, isto é, os telemóveis que usam são os seus telemóveis pessoais.*

- *Quanto às entrevistas dadas aos canais televisivos em ..., a Arguente não tem quaisquer gravações das mesmas e aliás desconhece se existem sequer tais registos. E em qualquer caso, o único facto alegado a esse respeito (cf. artigo 55.º da resposta à nota de culpa) foi já confirmado pelas testemunhas ouvidas (vide depoimentos de ... e ...).*

Notifique-se o presente despacho à Arguida, na pessoa da sua Ilustre Mandatária, com cópia dos documentos juntos, para os efeitos tidos por convenientes.

Lisboa, 7 de agosto de 2015

... (...)"

1.9. 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 n.ºs 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;

(...)

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, a trabalhadora terá infringido os seguintes deveres:

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; (...)” .

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

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; (...)” .

2.3.6. 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: (...)

2.3.6.1. 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.(...)”

2.3.6.2. 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.º2 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 caráter 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. (...).”

- 2.4.** 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 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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 de todo o procedimento, verifica-se, que a trabalhadora vem acusada, na nota de culpa, de ter infringido vários deveres previstos no artigo 128.º do Código do trabalho, nomeadamente, entre os dias 24 e 27.02.2015, não respeitando a sua entidade empregadora ou os seus colegas de trabalho, não realizando o seu trabalho com zelo e diligência, não cumprindo as ordens ou instruções do empregador, não guardando lealdade à empregadora, não velando pela conservação dos bens da empregadora, ou não velando ou executando atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, consubstanciando-se estas infrações, no exercício de funções na qualidade de produtora de espetáculos, tendo como *“(...) principais funções a gestão orçamental e contabilística da Arguente e a projeção e comunicação do seu trabalho, promovendo a venda de espetáculos a nível internacional e fazendo o acompanhamento de toda a equipa e processos de montagem em digressão (...)” tal como é indicado no artigo 5.º da nota de culpa.*
- 2.4.2.** A equipa que a trabalhadora ora em causa acompanhou ao ... era constituída por mais 4 elementos a saber, os Srs: ... diretor técnico e de cenografia, também exercendo funções de coordenador de montagem; ..., artista plástico que nesta área dá apoio ao áudio visual e artístico, ... assessor de direção cabendo-lhe, nesta viagem, para além de outras funções, que tem vindo a desenvolver na entidade empregadora onde se encontra há mais de 20 anos, “substituir a Senhora ..., no seu papel de Diretora da ... a Senhora ..., tal como declarou no depoimento efetuado no dia 26.06.2015 entidade empregadora. O outro membro da equipa é a bailarina Sra D. ...

- 2.4.3.** Os comportamentos de que a trabalhadora vem acusada traduzem-se, na prática, na falta de apoio à equipa, por exemplo, o facto de não ter contribuído para uma melhor refeição à chegada a ..., ou outras refeições, não ter tomado as providencias adequadas à aquisição de telemóvel para a equipa, ou/e os procedimentos adequados ao melhor desalfandegamento do material para montagem dos cenários para a realização, no dia 27.02.2015, dos espetáculos “...” e “...” com o apoio da Embaixada ... e do Centro ..., na referida cidade de ..., acrescendo, no entanto, a existência um certo ambiente desagradável, eventualmente, anterior à ida de toda a equipa a ..., agravado por conversas incompreensíveis relacionadas com o estado de gravidez da trabalhadora ora em causa.
- 2.5.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor da nota de culpa constituída por 63 artigos, ponto 1.4 do presente parecer, o teor da resposta à nota de culpa de 144 artigos, ponto 1.5, bem como de toda a documentação junta ao processo e depoimento das testemunhas que aqui se dão por reproduzidas, afigura-se-nos como não demonstrada a acusação, nomeadamente, como é que a trabalhadora terá infringido os seus deveres profissionais, fazendo parte do processo como é o caso da avaliação das ações, pela ..., que envolveu o lançamento dos espetáculos onde consta expressamente agradecimento à ... e em especial à “(...) ... *pelo esforço e persistência (...) Considera que os objetivos foram alcançados e os resultados foram excelentes (...)*”.
- 2.6.** Conclui-se assim que a entidade empregadora não conseguiu fazer prova, nem demonstrar o nexos de causalidade entre os factos constantes da acusação e o eventual comportamento ilegal da trabalhadora. Nem em qualquer fase do

processo a entidade empregadora explica convenientemente como se organizam os espetáculos por forma a reconhecer-se a responsabilidade da trabalhadora ora arguida, afigurando-se-nos, assim, como não reunidos os requisitos que justificariam 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, o caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., promovido pela ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

**NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE
PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**