



J

MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA

Nº 16/2024

REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA

DO EXECUTIVO DE

21-06-2024



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Morais', located in the top right corner of the page.

MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL
ATA
DA
REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA
DA
CÂMARA MUNICIPAL DE PAÇOS DE FERREIRA

LOCAL: Sala de Reuniões da Câmara Municipal de Paços de Ferreira

DATA: 21-06-2024

Hora de abertura da Reunião: 12:00 horas

A reunião iniciou-se com a presença do Senhor Presidente da Câmara Municipal, HUBERTO FERNANDO LEÃO PACHECO DE BRITO e os seguintes Vereadores:

PAULO JORGE RODRIGUES FERREIRA
ARTUR ALEXANDRE SOARES COSTA;
LUÍS MIGUEL DOS SANTOS MARTINS;
JOAQUIM ADELINO MOREIRA DE SOUSA; e
SILVIA MARIA COSTA FERREIRA.

O Senhor Vereador, Júlio Morais, não esteve presente por motivos profissionais. A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, considerar a falta justificada. -----



MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL
ENCERRAMENTO

Terminada a ordem de trabalhos, foi lavrada a presente ata sob a responsabilidade da Chefe da Divisão. -----

Submetida a discussão e votação, foi, por unanimidade, aprovada. -----

O Senhor Presidente da Câmara declarou encerrada a reunião pelas 12:30 horas. -----

Uma vez que não foi assinada a presente ata no próprio dia e, tornando-se necessário dar cumprimento à deliberação, tendo-se o Senhor Presidente ausentado, por motivo de férias, a mesma vai ser assinada pelo Senhor Vereador, Paulo Ferreira, presente na reunião, que assina na qualidade de Vice-Presidente e em substituição do Presidente. -

O Vice-Presidente da Câmara Municipal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Paulo', written over a horizontal line.

(Paulo Jorge Rodrigues Ferreira)

A Chefe de Divisão Gestão Administrativa

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fernanda', written over a horizontal line.

(Maria Fernanda Ribeiro Monteiro)

Está conforme original que se encontra arquivado
no processo disciplinar nº 1/2023 e
apenso nº 1/2024



Câmara Municipal de
Póvoa do Varzim

P196
OB
7

Processo disciplinar n.º 01/2023 e apenso n.º 01/2024

RELATÓRIO FINAL

QUESTÕES PRÉVIAS

1 – O presente processo disciplinar iniciou-se por despacho do Exmo. Senhor Vereador dos Recursos Humanos, de 19 de julho de 2023, constante de folhas 6 destes autos, que, ao abrigo do disposto no artigo 207.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, (de ora em diante designada apenas por LGTFP), mandou instaurar procedimento disciplinar contra Renata Ribeiro Quintela Sousa, trabalhadora desta Câmara Municipal, com a categoria de assistente operacional, e a exercer funções na Divisão de Ação Social desta Câmara Municipal, com base na participação de folhas 2 a 5 dos autos, que aqui se dá por reproduzida, por faltas injustificadas ao trabalho e por violação do dever de pontualidade.

2 – Ainda no decurso deste procedimento disciplinar, por despacho do mesmo Vereador de 25 de janeiro de 2024, foi instaurado contra a mesma trabalhadora novo procedimento disciplinar, com o n.º 01/2024, com base em nova participação por faltas injustificadas, que consta de folhas 2 a 15 desses autos, e que, nos termos do disposto no artigo 199.º da LGTFP, foi apensado a estes autos.

3 – Nos mesmos despachos do Exmo. Senhor Vereador acima referidos e com base no disposto no artigo 208.º da LGTFP foi nomeada instrutora e incumbida de realizar ambos os procedimentos disciplinares contra a referida trabalhadora.

INSTRUÇÃO

4 – A instrução realizou-se com a observância de todas as normas legais aplicáveis e foram considerados como relevantes os seguintes elementos de prova:

- a) Participação de folhas 2 a 5 dos autos;
- b) Participação de folhas 2 a 15 dos autos do apenso deste processo;
- c) Certificado de registo disciplinar da trabalhadora junto de folhas 15 a 16 dos autos.



197
B
→

- d) Auto de declarações da participante, Ana Maria Moreira Leal, a folhas 29 a 30 e 134 a 136 dos autos;
- e) Auto de declarações da testemunha, Mariana Gonçalves Cunha, a folhas 76 a 77 e 137 a 138 dos autos;
- f) Auto de declarações da trabalhadora visada e documentos anexos a essas declarações, a folhas 142 a 151 dos autos;
- g) Documentos juntos de folhas 155 a 159 dos autos;

5 – Encontrando-se a instrução concluída, vista e ponderada a prova constante dos autos, por se considerar a existência de infrações disciplinares, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 213.º n.º 2 da LGTFP, foi deduzida contra a trabalhadora visada as acusações que constam de folhas 85 a 90 e 161 a 165 dos autos, que por economia processual aqui se dão por integralmente reproduzidas, mas cujos factos acusados abreviadamente se repetem:

a) A trabalhadora faltou ao trabalho, sem ter apresentado qualquer justificação e sem ter avisado qualquer superior hierárquico, durante o ano de 2023, nos seguintes dias:

- 17 de março de 2023;
- 20 de março de 2023;
- 21 de março de 2023;
- 11 de abril de 2023;
- 12 de abril de 2023;
- 13 de abril de 2023;
- 14 de abril de 2023;
- 24 de abril de 2023;
- 26 de abril de 2023;
- 27 de abril de 2023;
- 28 de abril de 2023;
- 06 de junho de 2023;
- 09 de junho de 2023;

b) Assim, verifica-se que a trabalhadora acumulou 13 faltas, interpoladas, injustificadas, durante o ano de 2023.



A198
OB
↑

e) Pela prática dos factos acima descritos foram imputados à trabalhadora a violação, por 13 vezes, do dever geral de assiduidade, previsto no artigo 73.º, n.º 2, alínea i) da LGTFP.

d) Foi ainda verificado que a trabalhadora violou o dever de pontualidade, sem ter apresentado qualquer justificação e sem ter avisado qualquer superior hierárquico, durante o ano de 2023, nos seguintes dias:

- 08 de março de 2023; Tem 4 picagens – 8:37/13:05/13:58/15:05 – pelo que se verifica que só trabalhou 06 horas 42 minutos, em vez das 7 horas diárias.

- 16 de março de 2023; - Só tem uma picagem às 08:37, pelo que não foi possível aferir o tempo de trabalho.

- 22 de maio de 2023; Tem 4 picagens – 10:16/12:22/13:33/17:23 – pelo que se verifica que só trabalhou 05 horas e 56 minutos, em vez das 7 horas diárias.

- 23 de maio de 2023; Tem 3 picagens – 10:17/13:17/17:02 – pelo que se verifica que só trabalhou 03 horas, em vez das 7 horas diárias.

- 02 de junho de 2023; Tem 3 picagens – 08:49/13:26/17:05 – pelo que se verifica que só trabalhou 05 horas e 07 minutos, em vez das 7 horas diárias.

e) Assim, verifica-se que a trabalhadora violou por 5 vezes o dever de pontualidade.

f) Pela prática dos factos acima descritos foram imputados à trabalhadora a violação, por 5 vezes, do dever geral de pontualidade, previsto no artigo 73.º, n.º 2, alínea j) da LGTFP.

g) Foi igualmente verificado que trabalhadora faltou ao trabalho, sem ter apresentado qualquer justificação e sem ter avisado qualquer superior hierárquico, no período de 13 de novembro de 2023 a 12 de janeiro de 2024.

h) Assim, verifica-se que a trabalhadora acumulou 52 faltas, seguidas, injustificadas, durante aquele período.

i) Pela prática dos factos acima descritos foram imputados à trabalhadora a violação, por 52 vezes, do dever geral de assiduidade, previsto no artigo 73º, n.º 2, alínea i) da LGTFP.

j) As infrações imputadas à trabalhadora são suscetíveis da aplicação de uma pena única de despedimento disciplinar.



DEFESA

6 – Extraída cópia das acusações, foram as mesmas notificadas à trabalhadora, tendo-lhe sido fixado um prazo de dez dias para apresentação da defesa. A trabalhadora apresentou atempadamente as defesas que constam de folhas 127 a 132 e 183 a 193 dos autos, que aqui se dão por reproduzidas, mas onde a trabalhadora alega, em síntese, o seguinte:

6.1 - Relativamente à primeira acusação:

- a) Que os factos que lhe foram imputados são verdadeiros;
- b) Que se encontrava numa situação de consumo e dependência química e que, por isso, não conseguia responder com clareza pelos seus atos.
- c) Que já procurou ajuda e que já está em abstinência à cerca de um mês.
- d) A trabalhadora juntou um relatório subscrito por uma técnica superior de psicologia do CRI Porto Oriental (documento de folhas 128 e 129 dos autos) de onde consta o seguinte diagnóstico *"Perturbações mentais e comportamentais devidas ao uso de álcool – síndrome de dependência, F10.2(CID10); Perturbação depressiva moderada, F32.1; Perturbação da personalidade com instabilidade emocional, F60.30(CID10); Perturbações mentais e comportamentais devidas ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas – uso nocivo para a saúde, F19.1(CID10)"* O referido relatório refere ainda que a trabalhadora *"Durante as consultas de acompanhamento neste serviço, durante o ano passado, desde janeiro/2023 a setembro/2023, a Renata mostrou um agravamento da sua polidependência, incompatível com a sua atividade laboral"*

e) A trabalhadora juntou ainda um relatório médico (documento de folhas 130 dos autos), de onde consta o seguinte *"... a utente acima identificada apresenta patologia crónica há vários anos seguida com frequência na minha consulta e ainda com acompanhamento na psicologia e psiquiatria"*

f) Foi ainda junto pela trabalhadora (folhas 131 a 132 dos autos) duas análises de despista a estupefacientes com resultado negativo;

6.2 - Relativamente à segunda acusação:

- a) Que as faltas ao trabalho que lhe foram imputadas efetivamente ocorreram;
- b) Que, em outubro de 2023 se deslocou para França para procurar melhores condições de vida, uma vez que em Portugal, devido a consumos de álcool e droga,



associados a episódios de violência doméstica, não encontrava a estabilidade necessária para vencer os vícios;

e) No entanto, em França encontrou outros problemas, que lhe trouxeram consequências graves. A trabalhadora alega que foi vítima de violência sexual e que passou a ser controlada e vigiada por essa pessoa que a agrediu, que a manteve presa e que apenas lhe permitia alguns contactos, sempre sob a sua supervisão;

d) Que, só em janeiro de 2024 é que conseguiu fugir e pedir ajuda para regressar a Portugal, altura em que contactou com esta Câmara Municipal.

e) A trabalhadora juntou dois documentos escritos em língua francesa (folhas 185 a 189 dos autos).

f) A trabalhadora juntou novamente os dois relatórios já referidos nas alíneas d) e e) do ponto 6.1 (documentos de folhas 190 a 192 dos autos), que já foram aí reproduzidos.

g) A trabalhadora juntou ainda um relatório médico (documento de folhas 193 dos autos), de onde consta o seguinte "... a utente acima identificada apresenta os seguintes problemas clínicos #abuso crónico de álcool #consumo esporádico de drogas #anemia crónica relativa a cirurgia bariátrica realizada no Brasil #perturbação depressiva #mau relacionamento familiar #fratura do rádio distal".

7 – A trabalhadora não requereu a audição de qualquer testemunha, nem requereu a realização de qualquer outra diligência probatória.

8 – A respeito da defesa da trabalhadora dir-se-á o seguinte:

a) A trabalhadora não nega a prática dos factos de que vem acusada e relatados nas acusações, pelo que se consideram provados os factos e as condutas que vinham imputadas à trabalhadora;

Pelo que, dessa forma se consideram violados o dever geral de pontualidade e o dever geral de assiduidade, tal como definidos no artigo 73º n.º 2 alínea i) e j) da LGTFP e caracterizados no n.º 11 do mesmo artigo.

c) Que de acordo com o alegado pela trabalhadora na sua defesa, será de considerar e atender a circunstância da trabalhadora estar a passar por um período conturbado, motivado pelo consumo excessivo de álcool e drogas, facto comprovado



P 201
B
X

pelos relatórios médicos que juntou. Ainda assim, não consideramos que os mesmos sejam suscetíveis de afastar a culpa da arguida.

d) Quanto ao alegado pela trabalhadora, relativamente ao facto da mesma ter sido *"presa e sem qualquer equipamento de comunicação"*, enquanto esteve em França, sem qualquer desrespeito por aquilo a que a trabalhadora possa ter sido sujeita, não podemos considerar que essa alegação como disciplinarmente relevante para efeitos de justificação das faltas, em primeiro lugar porque não foi feita prova suficiente nos autos da efetiva ocorrências desses factos, além de que, a trabalhadora em 24 de novembro de 2023, enviou um email para a Divisão de Recursos Humanos, a solicitar licença sem vencimento, quando já sabia que estava a violar o dever geral de assiduidade, uma vez que já se encontrava a faltar desde o dia 13 de novembro de 2023.

Ademais, a trabalhadora quando se deslocou para França, bem sabia que tinha um vínculo laboral com esta Câmara Municipal, e que estava obrigada ao cumprimento de todos os deveres funcionais e ainda assim, decidiu abandonar o país e não regressar atempadamente, nem justificar a sua ausência, bem sabendo que estava a violar o dever de assiduidade.

CONCLUSÕES

9 – O presente processo é tempestivo e não existem nulidades nem outras questões prévias que devam ser apreciadas.

10 – Ponderadas as provas recolhidas em sede de instrução, referidas no ponto 4 do presente relatório, as defesas apresentadas pela trabalhadora, e as considerações acima feitas, consideram-se provados todos os factos e, conseqüentemente todas as infrações disciplinares e violação dos deveres funcionais, que vinham imputados à trabalhadora nas acusações, que a mesma aliás não afastou, concluindo-se, assim, nos termos que se seguem.

11 – De todo o exposto, dá-se por provado que a trabalhadora praticou efetivamente as infrações disciplinares e violou os deveres funcionais que a seguir de descrevem:



1202
OB
5

a) Conforme resulta das folhas de registo de assiduidade de folhas 35 a 37 dos autos, a trabalhadora faltou ao trabalho, sem ter apresentado qualquer justificação e sem ter avisado qualquer superior hierárquico, durante o ano de 2023, nos seguintes dias:

- 17 a 21 de março de 2023 (3 dias);
- 11 a 14 de abril de 2023 (4 dias);
- 24 a 28 de abril de 2023 (4 dias);
- 06 de junho de 2023 (1 dia);
- 09 de junho de 2023 (1 dia).

As condutas acima referidas constituem, nos termos do disposto no artigo 183.º, infração disciplinar, por violação do dever geral de assiduidade, por 13 vezes, previsto na alínea i) do n.º 2 do artigo 73.º e caracterizado, no n.º 11 do mesmo artigo todos da LGTFP.

b) Já na pendência do presente processo disciplinar, verifica-se que foi instaurado novo procedimento disciplinar (Processo disciplinar n.º 1/2024), entretanto apenso ao presente processo, pelo facto de a trabalhadora, mais uma vez, sem ter apresentado qualquer justificação e sem ter avisado qualquer superior hierárquico, ter faltado ao trabalho no período de 13 de novembro de 2023 a 12 de janeiro de 2024, perfazendo um total de 52 faltas injustificadas seguidas, conforme resulta da folha de registo de assiduidade de folhas 14 e 15 do apenso deste processo e de folhas 155 dos autos.

As condutas acima referidas constituem, nos termos do disposto no artigo 183.º, infração disciplinar, por violação do dever geral de assiduidade, por 52 vezes, previsto na alínea i) do n.º 2 do artigo 73.º e caracterizado, no n.º 11 do mesmo artigo todos da LGTFP.

c) A trabalhadora, ainda de acordo com a referida folha de registo de assiduidade, de folhas 35 a 37 dos autos, violou o dever de pontualidade, sem ter apresentado qualquer justificação e sem ter avisado qualquer superior hierárquico, durante o ano de 2023, nos seguintes dias:

- 08 de março de 2023; Tem 4 picagens – 8:37/13:05/13:58/15:05 – pelo que se verifica que só trabalhou 06 horas 42 minutos, em vez das 7 horas diárias.



- 16 de março de 2023; - Só tem uma picagem às 08:37, pelo que não foi possível aferir o tempo de trabalho.

- 22 de maio de 2023; Tem 4 picagens – 10:16/12:22/13:33/17:23 – pelo que se verifica que só trabalhou 05 horas e 56 minutos, em vez das 7 horas diárias.

- 23 de maio de 2023; Tem 3 picagens – 10:17/13:17/17:02 – pelo que se verifica que só trabalhou 03 horas, em vez das 7 horas diárias.

- 02 de junho de 2023; Tem 3 picagens – 08:49/13:26/17:05 – pelo que se verifica que só trabalhou 05 horas e 07 minutos, em vez das 7 horas diárias.

As condutas acima referidas constituem, nos termos do disposto no artigo 183.º, infração disciplinar, por violação do dever geral de pontualidade, previsto na alínea i) do n.º 2 do artigo 73.º e caracterizado, no n.º 11 do mesmo artigo todos da LGTFP.

12 – Todas as condutas acima descritas são absolutamente contrárias às normas legais vigentes, que a trabalhadora bem conhecia, e mesmo assim, não se coibiu de praticar as mesmas, bem sabendo que estava a violar os deveres gerais de pontualidade e de assiduidade.

13 – A trabalhadora tinha consciência da ilicitude das suas condutas, pois bem sabia que ao faltar sem qualquer justificação e ao violar o dever de pontualidade, igualmente sem qualquer justificação, estava a violar os deveres gerais acima referidos, aliás, conforme consta dos autos, foi por diversas vezes alertada pela Divisão de Recursos Humanos para a necessidade de justificar atempadamente as suas ausências, mas, ainda assim, a trabalhadora quis praticar aquelas condutas, como praticou efetivamente, bem sabendo que as mesmas eram contrárias à lei e às normas do serviço, tendo por via disso, agido com culpa, na forma de dolo.

14 – Contra a trabalhadora milita a circunstância agravante previstas no artigo 191.º n.º 1 alínea g) e n.º 4 da LGTFP, ou seja, a acumulação de infrações.

15 – Embora a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Dra. Ana Leal, tenha considerado que houve uma quebra de confiança na trabalhadora, uma vez que “



considera que com um tão elevado número de faltas injustificadas, aliado ao facto da trabalhadora de se mostrar pouco preocupada em justificar as mesmas, demonstram claramente que ela tem pouco respeito pelo cumprimento dos deveres funcionais, revelando-se num comportamento inadequado para o exercício de funções, que leva a que exista uma quebra de confiança naquela trabalhadora, que conduz inevitavelmente a uma quebra do vínculo funcional.” (conf. auto de declarações de folhas 134 a 136 dos autos).

16 – A verdade é que a Chefe da Divisão de Ação Social, Dra. Mariana Cunha, à qual a trabalhadora está afeta, referiu que *“enquanto esteve ao serviço a trabalhadora era uma pessoa muito instável, que faltava sem avisar os serviços, mas que acredita que aquele comportamento estava relacionado com o facto da trabalhadora estar a passar por um período conturbado a nível pessoal e familiar, muito em consequência dos abusos de álcool e drogas, mas que acredita que se a trabalhadora conseguir ultrapassar essas questões, poderá ser reintegrada.”* (conf. auto de declarações de folhas 137 e 138 dos autos).

17 – Pelo que, não ficou claramente demonstrado que o comportamento da trabalhadora é suscetível de comprometer a continuidade do vínculo funcional, tanto mais que a sua superior hierárquica admite que a mesma possa ser reintegrada.

18 – Ora, considerando esse facto, aliado ao facto da trabalhadora ter passado por um período conturbado a nível pessoal, relacionado com abusos de álcool e consumo de drogas, admite-se que a mesma, possa “ter sido levada” a praticar as infrações acima descritas e dadas como provadas.

19 – Assim, as circunstâncias em que ocorreram a prática das infrações acima descritas, aliado ao facto da sua superior hierárquica entender que a trabalhadora ainda pode ser reintegrada, levam-nos a concluir que não se verifica que o comportamento da trabalhadora seja suscetível de inviabilizar a manutenção do vínculo de emprego público e levar à aplicação da sanção de despedimento. Aliás, a sanção de despedimento surge



sempre como a "*ultima ratio*", reservada às situações de crise irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se verifica no presente caso.

Neste sentido existem vários acórdãos, veja-se a título de exemplo o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido no processo n.º 212/2015 que refere "O acórdão recorrido não obstante se terem provado as faltas injustificadas porque "... de acordo com os elementos disponíveis, é patente que independentemente das razões que tenham levado o arguido a faltar, nem da acusação, nem da deliberação punitiva se percebe ou alcança em que medida se mostra inviabilizada a manutenção da relação funcional do trabalhador, uma vez que não operará de modo automático". Entendeu, em suma, que a deliberação punitiva incorreu em erro de aplicação do art. 18.º, n.º 1, al. g) da lei 58/08 na correspondente aplicação automática da pena de demissão. Invoca, para tanto e no mesmo sentido os acórdãos do STA de 5-12-2002, processo 0934/02 e de 9-5-2002, processo 048209. 3.3. O recorrente sustenta que perante o elevadíssimo número de faltas (82 faltas injustificadas é um facto notório a inviabilidade da continuação da relação funcional. Mais alega constar da acusação deduzida que o funcionário faltou ininterruptamente desde 31-8-2009 até 29-9-2008 e de 30-9-2009 até 28-12-2009 e que esse comportamento constitui infracção disciplinar nos termos da alínea g) do n.º 1 do art.18º do ED e que a tal conduta corresponde a pena de demissão ou despedimento por falta imputável ao trabalhador. A inviabilização da relação funcional decorrerá alega a recorrente "directamente do tipo de infracção de que vinha acusado sem que seja necessário afirmá-lo expressamente"3.4. Como decorre do acórdão do STA citado (acórdão de 5-12-2012, proferido no processo 0934/02) formou-se neste Tribunal uma corrente jurisprudencial firme, no sentido, além do mais, de "ser de anular, por violação de lei o acto que aplica pena expulsiva automaticamente, ligando a pena ao facto que a motivou, sem previamente ponderar se as circunstâncias concretas do caso, pela sua gravidade indiciavam a inviabilização da relação funcional". Foi com fundamento neste entendimento que o acórdão do TCA Norte anulou a deliberação recorrida não reconhecendo, por outro lado, que tal inviabilização era (no caso) um facto notório que não carecia de ser invocado nem provado.3.5. Do exposto resulta que o acórdão o recorrido se insere numa linha jurisprudencial firme - cfr., além do mais os acórdãos citados no acórdão deste STA citado: Acórdãos STA de 10.7.97, no recurso 32435 (Pleno), de 2.10.97, no recurso 41951, de 26.2.98, no recurso 40948, de 25.3.98, no



recurso 41316, de 9.7.98, no recurso 40931, de 24.9.98, no recurso 41159, de 13.1.99, no recurso 40060, de 19.3.99, no recurso 30896 (Pleno), de 8.3.00, no recurso 31502, de 4.5.00, no recurso 36971, de 24.5.00, no recurso 32656.”;

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido no processo n.º0757/13.9BEAVR, que refere *“A inviabilização da manutenção da relação funcional é um dos pressupostos necessários à qualificação da infracção disciplinar como muito grave - nos termos do artigo 21º do RDGNR -, e este pressuposto é aferido, essencialmente, tendo em conta o prestígio e o bom nome da instituição, que tem de ter sido posto gravemente em causa pela infracção disciplinar; III - A sua verificação, como pressuposto, necessita de justificação no âmbito da decisão punitiva.”.*

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no processo n.º 3195/19.6T8VNF.G1.S1, que refere *“O despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua - num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interação relacional pressupõe - que a permanência do contrato constitui objectivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.”*

20 – Nos termos do n.º 3 do artigo 180.º da LGTFP deverá ser aplicada à trabalhadora uma única sanção.

PROPOSTA DE DECISÃO

Considerando todo o exposto e orientado pelos princípios da justiça e da proporcionalidade, conforme exige o n.º 2 do artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa, tendo em conta a gravidade objetiva, o grau de culpa, a personalidade e conduta da trabalhadora e, bem assim, o disposto no artigo 189.º da LGTFP, e atendendo a que a sanção disciplinar aplicada à trabalhadora deve ser, simultaneamente a menos gravosa e a mais adequada à gravidade dos factos, proponho que à trabalhadora Renata Ribeiro Quintela Sousa sejam aplicadas as seguintes sanções disciplinares:



P 207
AB

- Uma sanção de suspensão pelo período de 90 dias pela violação do dever geral de assiduidade relativamente às infrações dadas como provadas no ponto 11 alínea a) do presente relatório.

- Uma sanção de suspensão pelo período de 90 dias pela violação do dever geral de assiduidade relativamente às infrações dadas como provadas no ponto 11 alínea b) do presente relatório.

- Uma sanção de suspensão pelo período de 20 dias pela violação do dever geral de pontualidade, relativamente às infrações dada como provadas no ponto 11 alínea c) do presente relatório.

Considerando o disposto no artigo 180.º, n.º 3 da LGTFP, que manda que à trabalhadora seja aplicada uma sanção única pelas infrações acumuladas e que foram dadas como provadas, nos termos já referidos e atendendo à gravidade das infrações, proponho que no presente processo seja aplicada à trabalhadora **a sanção única de suspensão pelo período cento e oitenta (180) dias**, prevista no artigo 180.º, n.º 1 alínea c), caracterizada no artigo 181.º, n.º 4 e cujos efeitos são os previstos no artigo 182.º, n.º 2, todos da LGTFP.

Paços de Ferreira, 5 de junho de 2024.

A Instrutora

(Maria Fernanda Ribeiro Monteiro)