

## PARECER N.º 152/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 965 – DL/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 22 de Novembro de 2010, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., na ..., Lda, que exerce as funções de caixeira encarregada na loja da entidade arguente sita no Centro ...
- 1.2. Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 6 de Setembro de 2010, consta o seguinte:
  - 1.2.1. A trabalhadora é a *responsável máxima pela loja e respectivas trabalhadoras, tendo a responsabilidade da gestão de todos os processos da loja, devendo cumprir e fazer cumprir as regras estabelecidas internamente.*
  - 1.2.2. *Os procedimentos da ora arguida são supervisionados pela Direcção Comercial da entidade arguente, designadamente por ..., a quem incumbe reportar, em caso de verificação de incumprimento de procedimentos por parte da trabalhadora, ao órgão competente com competência disciplinar.*
  - 1.2.3. *Do mesmo modo, o trabalho da ora arguida é também fiscalizado pela Coordenadora da Zona Sul e Ilhas da entidade arguente que visita a sua loja com uma frequência pré-estabelecida.*

- 1.2.4.** *Esta Coordenadora, ..., no exercício das suas funções e acompanhada de ..., visitou a loja por que a trabalhadora é responsável, no passado dia 30 de Junho, tendo sido detectadas várias e graves irregularidades no modo como a loja é gerida.*
- 1.2.5.** *Consequentemente, a mesma Coordenadora elaborou o relatório que consta destes autos disciplinares, tendo-o levado ao conhecimento do órgão com competência disciplinar, em 12 de Julho de 2010, a saber, a Direcção de Recursos Humanos da entidade arguente, a qual determinou a instauração do competente processo disciplinar em 28 de Julho.*
- 1.2.6.** *Deste modo, as irregularidades detectadas e apontadas à trabalhadora arguida são as que constam desse mesmo relatório e que abaixo se expõem.*
- 1.2.7.** *Assim, na semana a que reporta o dia 30 de Junho estava em curso, na entidade arguente, a realização de todo o trabalho de montagem de promoções, bem como de montagem da nova colecção.*
- 1.2.8.** *Nestes termos, esse era o objectivo da visita de ..., inserido numa rota de visita de todas as lojas com o objectivo de supervisionar toda a coordenação das lojas, inerente à montagem das promoções e da nova colecção.*
- 1.2.9.** *Desde logo e o que saltou à vista das referidas colaboradoras, foi o facto de, dentro da loja, existirem várias paredes vazias, isto é, com poucos ou nenhuns artigos de loja em exposição para venda.*
- 1.2.10.** *Como a trabalhadora arguida bem sabe, e é-lhe exigível que saiba atentas a sua antiguidade e funções na loja, é expressamente proibido existirem paredes ou prateleiras que sejam vazias, sem qualquer artigo para venda em exposição.*

- 1.2.11. *Inclusivamente, a parede internamente designada por "pantaloneira", parede que se vê por quem passa fora da loja e chama a atenção de quem quer entrar para comprar algum artigo, essa, encontrava-se praticamente vazia de produtos, constando da mesma apenas as camisas com a referência 8402/150 (em todas as cores), conforme registo fotográfico captado por ... e que consta destes autos.*
- 1.2.12. *Existiam ainda paredes na loja com artigos de "famílias" e preços diferentes misturados, o que contraria as normas dadas à ora Encarregada.*
- 1.2.13. *Aliás, é de assinalar que, tanto esta forma de (não) actuação por parte da arguida, como as que abaixo se assinalarão, se estranham, uma vez que no dia 18 de Junho, a Direcção Comercial da entidade arguente, enviou um e-mail para todas as lojas da cadeia, no qual se davam instruções de como se deveria processar a montagem das promoções e da nova colecção, bem como alertando para os procedimentos e cuidados a ter quanto à montagem das promoções e da nova colecção.*
- 1.2.14. *Tal e-mail, cuja cópia consta igualmente destes autos, foi do conhecimento da trabalhadora arguida que assinou documento em como teve efectivo conhecimento do mesmo.*
- 1.2.15. *Do mesmo modo, nesse mesmo dia, e contrariamente às normas e instruções que a arguida tinha, verificou-se a falta de reposição de artigos que, inclusivamente, já haviam sofrido baixas de preço, como por exemplo, os artigos com as referências 4004/051 e 6020/051.*
- 1.2.16. *De resto, foram também assinaladas paredes e prateleiras vazias, flexos promocionais sem preço, sem acrílicos, sendo que, nalguns, os preços nem sequer correspondiam aos artigos colocados no mobiliário.*

- 1.2.17.** *Foram ainda detectados manequins mal colocados na passerelle e que já deveriam ter sido daí retirados, bem como saca provadores com roupa que havia sido deixada do dia anterior, bem como calçado da colecção do verão de 2010 misturado com calçado da colecção de inverno de 2010, bem como cabides pretos, de plástico, em produtos de promoções, o que, como a trabalhadora bem sabe, não pode acontecer.*
- 1.2.18.** *Tudo, de acordo com os registos fotográficos a que acima se fez referência e cuja reprodução consta destes autos disciplinares.*
- 1.2.19.** *Caso haja necessidade de alguma alteração de procedimentos relativamente àquilo que é determinado pela Direcção Comercial, a Encarregada da loja, enquanto tal, deve imediatamente comunicar essa necessidade à Direcção Comercial que, de resto, se encontra permanentemente à disposição das lojas para o efeito.*
- 1.2.20.** *Nada foi comunicado por parte da ora arguida que indiciasse qualquer dificuldade de cumprimento das instruções recebidas.*
- 1.2.21.** *Aliás, interpelada por ..., a arguida não soube explicar por que razão, no dia 30 de Junho, ou seja, no último dos três dias que a loja tinha para se preparar para o período das promoções, de acordo com o e-mail supra referido, a loja se encontrava naquele estado.*
- 1.2.22.** *De resto, não era a primeira vez que a trabalhadora procedia à montagem da loja para efeito de período de promoções, tendo-o feito sempre em anos anteriores.*
- 1.2.23.** *Num primeiro momento, a trabalhadora alegou que a loja não tinha capacidade para respeitar os parâmetros definidos pela Direcção Comercial e que, por isso, nos últimos dias tinha procedido a algumas alterações de forma a colocar todo o produto em causa para venda.*

- 1.2.24.** *Ora, para além de não ter comunicado qualquer alteração à Direcção Comercial, a trabalhadora não conseguiu explicar porque é que em três dias isso ainda não tinha sido feito.*
- 1.2.25.** *Uma das tarefas prioritárias de que a arguida tinha conhecimento relativamente ao período das promoções – foi-lhe disso dado conhecimento pela Direcção Comercial – era a separação dos artigos de inverno 2010 e dos de verão 2010.*
- 1.2.26.** *Ora, tendo ... realizado uma supervisão ao armazém da loja, deparou-se a mesma com a equipa da loja a dividir todos os artigos aí constantes por "famílias" e preços, o que não era, de todo, tarefa prioritária, conforme tinha sido transmitido à arguida, telefonicamente, pela Direcção Comercial.*
- 1.2.27.** *O que demonstra que a arguida pouco caso faz das instruções recebidas por aquela Direcção.*
- 1.2.28.** *Nesses termos, não só a separação dos artigos de inverno 2010 e de verão 2010 não estava feita, como a Encarregada colocara a equipa a realizar tarefas que não eram prioritárias, atendendo ao período em causa e contrariamente às instruções que tinha.*
- 1.2.29.** *Por outro lado e ainda no armazém, ... deparou-se com uma desorganização tal que o chão do armazém se encontrava cheio de artigos, completamente desorganizado e com os artigos todos inusitadamente desordenados.*
- 1.2.30.** *Com efeito, no próprio chão do armazém e conforme se pode aferir pelos registos fotográficos junto aos autos, encontrava-se calçado misturado com malas, caixas ainda fechadas com artigos (o que é também expressamente proibido pela entidade arguente) colocados na zona de alimentação (também conforme fotografias).*

- 1.2.31.** *Para além disso, encontrava-se ainda em armazém uma grande quantidade de artigos de promoção que já deveriam ter sido colocados em loja para venda, devidamente expostos e organizados.*
- 1.2.32.** *Esses artigos foram os seguintes: camisas com as referências 2133/150 (todas as cores); 2116/150 (todas as cores); 2121/177 (todas as cores), 2131/184 (todas as cores), 2151/199 (todas as cores), 2016/150/040; Vestidos com as referências 5217/314 (todas as cores), 5225/163 (todas as cores), 5235/150 (todas as cores), 5216/341 (todas as cores), 5209/100 (todas as cores), 5204/189 (todas as cores), 5205/591 (todas as cores). Todas as malas cujas referências em promoção teriam o preço final de € 5,95, conforme tabela enviada pelo departamento comercial.*
- 1.2.33.** *Também foram encontradas malhas nas mesmas condições dos itens acima descritos com a referência 4808/414 todas as cores. Estas, para cúmulo, apesar de se encontrarem no armazém, já se encontravam etiquetadas com as etiquetas vermelhas, próprias de peças em promoção, sabendo a arguida que, nessas condições, as peças podem ser alvo de confusão estando no armazém.*
- 1.2.34.** *A trabalhadora arguida sabe que a etiquetagem naqueles termos é a última coisa que deve ser feita nos produtos em promoção, precisamente para não gerar confusão entre artigos.*
- 1.2.35.** *Durante esta visita e em virtude do estado da loja, foi questionada a trabalhadora ... sobre a razão dos artigos em promoção, acima referidos, não se encontrarem expostos na loja, para venda.*
- 1.2.36.** *Tal colaboradora, algo nervosa, respondeu alegando que estava cansada e que ultimamente estavam a acontecer coisas estranhas na loja pois estava sobrecarregada de trabalho, tendo, inclusivamente, sido chamada pela Encarregada, ora arguida, para trabalhar no domingo, dia 27 de Junho último para efeito da montagem de toda a*

*loja e durante o horário compreendido entre as 19 e as 00 horas.*

- 1.2.37.** *Ora, para além de aquela trabalhadora se encontrar de folga naquele dia e, de acordo com o e-mail endereçado pela Direcção Comercial a todas as lojas, incluindo a da arguida, a montagem das lojas só deveria ter início no dia 28 de Junho e não a 27.*
- 1.2.38.** *Tendo a arguida, mais uma vez, feito tábua rasa das instruções que lhe foram transmitidas pelos seus superiores hierárquicos.*
- 1.2.39.** *Para além disso, ... afirmou a ... que tinha realizado toda a montagem conforme as instruções recebidas mas que, no entanto, as encarregadas, nas quais se inclui a arguida, decidiram alterar a loja toda novamente.*
- 1.2.40.** *Donde se conclui que, afinal, a loja teria tido toda a capacidade de realizar a montagem das promoções nos termos das instruções emanadas da Direcção Comercial.*
- 1.2.41.** *Concluindo-se, de igual modo, que a arguida anulou um dia de folga de uma sua subordinada em vão.*
- 1.2.42.** *Depois de efectuado todo o controlo do estado da loja por parte de ..., foi então realizada a remontagem de toda a loja, conforme as instruções superiores que a loja tinha, tendo-se procedido à remontagem da estrutura geral das paredes em loja, bem como à unificação dos produtos por "famílias" e preços e respectiva reposição.*
- 1.2.43.** *Contudo, chegada a hora de se proceder à reposição do calçado, ... apercebeu-se que a arguida tinha delegado tal tarefa na sua colega ...*
- 1.2.44.** *Essa delegação não constituiria problema algum não fosse o caso de a mesma colaboradora nunca ter trabalhado antes com calçado na loja e, segundo ..., não ter noção de como realizar aquela tarefa, como de*

*resto lhe foi pela mesma confirmado.*

- 1.2.45.** *Sucede então que a arguida, antes de delegar tarefas às suas subordinadas, deve pugnar no sentido de estas se encontrarem familiarizadas com as tarefas delegadas, dando-lhes, designadamente, formação para o efeito.*
- 1.2.46.** *Nesse mesmo dia da visita de ..., por volta das 15 horas, a arguida comunicou-lhe que não regressaria às 16h30 para retomar o seu trabalho, conforme estipulado.*
- 1.2.47.** *Para o efeito, informou então ... que já tinha comunicado o seu não regresso a ..., Técnica de Recursos Humanos, a quem a Encarregada tem de justificar as suas ausências.*
- 1.2.48.** *Ora, tendo ... entrado em contacto com ... para confirmar a veracidade daquela informação, foi-lhe por esta dito que não sabia de qualquer ausência da arguida ou de motivo que a obrigasse a não regressar ao trabalho nesse dia.*
- 1.2.49.** *Pelo exposto, a arguida demonstra desprezo pelo cumprimento das normas e instruções internas que recebe por parte dos seus superiores hierárquicos.*
- 1.2.50.** *A arguida não ignora os procedimentos e instruções internas em vigor, designadamente as constantes do e-mail supra referido, quanto ao que é alegado nesta nota de culpa.*
- 1.2.51.** *Como tal, a sua conduta ilícita foi, para além de reiterada, consciente dessa mesma ilicitude.*
- 1.2.52.** *Também não ignora, nem pode, que sendo a responsável máxima pela loja é conseqüentemente responsável por todos os seus processos incluindo, portanto e naturalmente, os relativos à montagem das*

*promoções e das novas colecções.*

- 1.2.53.** *A trabalhadora, que deve respeito à sua entidade empregadora e deve servir de exemplo às restantes trabalhadoras da loja, reiterou, ao longo de todos os comportamentos atrás descritos, um desprezo censurável pelas instruções que tinha para aquele efeito.*
- 1.2.54.** *A uma trabalhadora com a sua função e categoria profissional é, sem dúvida, exigível comportamento consciencioso, compatível com a responsabilidade das funções que exerce, nomeadamente cumprindo e fazendo cumprir as instruções internas e não, ao invés, incumpri-las.*
- 1.2.55.** *A arguida foi já objecto de dois processos disciplinares anteriores que contra si foram instaurados e que resultaram, respectivamente, numa repreensão registada e em dois dias de suspensão com perda de retribuição e antiguidade.*
- 1.2.56.** *A entidade arguente esperou que aqueles dois processos disciplinares produzissem efeito pedagógico inverso ao que efectivamente produziram relativamente à actuação da arguida.*
- 1.2.57.** *Contudo, a qualidade do seu trabalho em nada melhorou, antes pelo contrário, decaiu ainda mais, tornando-se a sua conduta profissional deliberadamente violadora das regras que se lhe impõem enquanto responsável máxima da loja.*
- 1.2.58.** *A trabalhadora arguida piorou a postura profissional, agravada pelo incumprimento evidente e consciente das instruções emanadas pelos seus superiores hierárquicos.*
- 1.2.59.** *Com a sua conduta, a arguida violou os deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho; o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, previsto*

*na alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho; de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previsto na alínea h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, bem como prestou falsas declarações relativas às justificações das faltas, conduta considerada infraccional pela alínea f) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

**1.2.60.** *O comportamento culposo da trabalhadora, pela gravidade e conseqüências que assume, atenta, designadamente, a sua categoria profissional mas também o exemplo que deve dar junto das suas subordinadas, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

**1.2.61.** *Os comportamentos culposos evidenciados pela trabalhadora constituem, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, justa causa de despedimento, nomeadamente os de desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto; a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e falsas declarações relativas a justificação de faltas.*

**1.2.62.** *Por tais motivos, a sua entidade empregadora (...) considera de muita gravidade a actuação da arguida e, confirmando-se a acusação, tem intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa.*

**1.2.63.** *Termos em que deve a arguida, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias seguidos a contar da recepção desta nota de culpa.*

**1.2.64.** *Prova documental: a dos autos.*

**1.2.65.** *Prova testemunhal: ..., ..., ..., ..., ..., ...*

**1.3.** De acordo com informação prestada pela entidade empregadora no

âmbito do processo instrutor, a trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.

- 1.4. Do processo instrutor remetido à CITE, para além da nota de culpa, consta cópia do relatório final elaborado pelo instrutor, datado de 15 de Novembro de 2010; cópia do relatório sobre a visita da coordenadora à loja, assinado e datado de 12 de Julho de 2010, que integra fotocópias de imagens do interior da loja; cópia de *e-mail* remetido por ... a ...; ...; ...; ...; ...; ...; ... e ..., em 18 de Junho de 2010, sobre montagem de promoções, e cópia do referido e-mail reencaminhado por ..., na mesma data, para o destinatário de correio electrónico denominado *exposição endereça*.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.2. Um dos considerandos da referida directiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98, C-109/00 e C-406/06.

trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional (reformulação).

**2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes<sup>2</sup> ou de trabalhador no gozo de licença parental<sup>3</sup>, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.

**2.5.** Assim, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.

Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

**2.6.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de*

---

<sup>2</sup> Cfr. alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º sob a epígrafe *Conceitos em matéria de protecção da parentalidade*.

<sup>3</sup> Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

*despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito 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.*

- 2.7.** Ora, no caso *sub judice*, à arguida é imputado um conjunto de comportamentos alegadamente violadores do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho; do dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, previsto na alínea e) do mesmo preceito legal; do dever de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previsto na alínea h) do referido normativo, e ainda de ter prestado falsas declarações relativas às justificações das faltas, conduta que alegadamente integra o previsto na alínea f) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que 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 acrescentando o n.º 3 do mesmo preceito 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 se mostrem relevantes.*<sup>4</sup>
- 2.9.** De realçar que, de acordo com a doutrina e a jurisprudência dominantes, a noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de um par de requisitos que são, por um lado, a existência de um

---

<sup>4</sup> Sublinhado nosso.

comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres essenciais à relação laboral e grave em si próprio e nos seus efeitos, e, por outro lado, a verificação de uma consequência – que esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.

**2.10.** Ora, na verdade, no âmbito do processo em análise, a trabalhadora é acusada de, no decurso da sua actividade como responsável da loja, não ter agido com o necessário cuidado no interesse do empregador, ou seja, de não ter actuado de acordo com o dever de zelo e diligência devido. Com efeito, a nota de culpa, os depoimentos<sup>5</sup> que integram o relatório final do instrutor e as fotocópias das imagens apresentadas não são demonstrativos da impossibilidade da manutenção do vínculo laboral porquanto, embora exaltem a existência de alguma desorganização em curso na loja no dia 30 de Junho de 2010, não evidenciam uma actuação culposa (dolosa e intencional) da trabalhadora geradora de quaisquer consequências graves, designadamente a existência de prejuízo sério. Com efeito, a título exemplificativo, a entidade empregadora ora refere que os artigos em venda deveriam estar separados por “família” e “preço”, ora acusa a trabalhadora de tal separação não ser uma tarefa prioritária.

**2.11.** À trabalhadora é igualmente imputada a violação do dever de obediência, ou seja o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho. Na verdade, sendo este um dever que decorre directamente do poder de direcção do empregador, e tendo este a prerrogativa de definir o modo como o trabalho é prestado, naturalmente que uma conduta dolosa e com consequências sérias poderia colocar em causa uma relação laboral. Todavia, não se afigura ser o caso.

A arguida terá recebido um *e-mail*<sup>6</sup>, embora tal recepção não tenha sido demonstrada no processo, proveniente da direcção comercial do

---

<sup>5</sup> Não existe no processo instrutor cópia dos depoimentos assinados pelos depoentes.

<sup>6</sup> Não existe no processo comprovativo da recepção do *e-mail* pela trabalhadora.

empregador, informando sobre as directrizes no âmbito do lançamento de promoções e de nova colecção na loja pela qual é responsável. Na verdade, o que se depreende da documentação que compõe o processo remetido à CITE é que nos dias 28, 29 e 30 de Junho de 2010 a loja deveria ser organizada para a época de promoções que teria início no dia 1 de Julho, e que o trabalho a desenvolver não se encontrava terminado às 10h da manhã do referido dia 30. Embora, uma vez mais, seja de assinalar alguma desorganização, o que se admite em face da reorganização necessária no estabelecimento, a realidade é que, de novo, não se afigura uma evidente actuação culposa (dolosa e intencional) da trabalhadora geradora de quaisquer consequências graves.

A título elucidativo, se por um lado a entidade empregadora entende que a marcação das peças em promoção deve ser feita com “etiqueta vermelha”, por outro lado acusa a trabalhadora de tal marcação ter sido efectuada mas as peças ainda se encontrarem em armazém, o que poderia originar confusão. Que confusão, então? Com etiquetas semelhantes? Com outros artigos? Qual o local apropriado para a etiquetagem? O processo não esclarece estas e outras dúvidas que, de forma inequívoca, configurem o incumprimento de instruções dadas.

- 2.12.** No que concerne à alegada violação do dever de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, não se afigura, de igual modo, que a trabalhadora tenha actuado de forma a impedir ou obstaculizar a actividade da loja.

Importa salientar que a entidade empregadora refere a antiguidade da trabalhadora (embora não concretize o período temporal) e menciona que a arguida por diversas vezes efectuou a montagem de promoções na loja, sendo sobretudo de atender ao facto de o empregador investir a trabalhadora arguida de uma tarefa de responsabilidade acrescida – a de caixeira encarregada – o que se afigura contrariar a acusação ora imputada, embora aludindo ao facto de a mesma ser objecto de antecedentes disciplinares, desconhecendo-se contudo o motivo e o período temporal dos processos disciplinares anteriores, o que é

relevante principalmente por se tratar de uma trabalhadora lactante.

- 2.13.** No que respeita às alegadas falsas declarações relativas às justificações das faltas, conduta que alegadamente integra o previsto na alínea *f*) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, é de salientar que, da leitura do processo remetido à CITE, parece tratar-se da imputação de uma eventual falsa declaração relativa à comunicação de uma ausência a parte de um dia, concretamente 30 de Junho de 2010 a partir das 16h30m.

Com efeito, embora se relate que a trabalhadora comunicou a referida ausência à técnica de recursos humanos, referindo esta assim não ter sucedido, a verdade é que do processo não consta informação sobre o meio de comunicação utilizado e em que termos nem quando terá a trabalhadora alegado ter informado os recursos humanos da entidade empregadora.

O que parece ficar claro é que a trabalhadora comunicou à coordenadora, que se encontrava em visita à loja, qual o motivo para se ausentar – seria uma consulta.

De salientar que não consta do processo instrutor o registo de eventuais faltas da trabalhadora, quer justificadas quer injustificadas, nem tão pouco fica demonstrado que a trabalhadora, se eventualmente se tiver ausentado parte do dia 30 de Junho de 2010, não tenha apresentado posteriormente justificação da ausência.

Da mesma forma, não consta do referido processo demonstração de qualquer interpelação pela entidade empregadora junto da trabalhadora no sentido de apurar o motivo da aludida ausência, prerrogativa ao dispor do empregador de acordo com o n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Prova do motivo justificativo da falta*, que dispõe que *o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação de ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.*

- 2.14.** Em bom rigor, quer a nota de culpa quer o relatório final apresentado pela entidade empregadora não são documentos suficientemente

elucidativos no sentido de demonstrarem de forma inequívoca que os factos imputados à trabalhadora tenham sido por ela efectivamente praticados e, muito menos, de forma culposa e com intenção dolosa, bem como não demonstram, manifestamente, os alegados prejuízos do empregador.

- 2.15.** Considerando o exposto, afigura-se como não demonstrada a alegada actuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fragmentar a relação laboral.

No mesmo sentido, foi proferido Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de Novembro de 2008<sup>7</sup>, ao referir que *para integrar o conceito indeterminado de justa causa de despedimento, não basta um qualquer comportamento do trabalhador desrespeitador de deveres legais ou obrigacionais, sendo ainda necessário que, apreciado que seja o desrespeito de um ponto de vista objectivo e iluminado por uma perspectiva de proporcionalidade dos interesses em causa, a subsistência da relação laboral se torne insustentável, intolerável, ou vulneradora do “pressuposto fiduciário do contrato”, sendo que, naquela apreciação, deve ser ponderado todo o circunstancialismo rodeador do objectivo desrespeito. A sanção expulsiva deve ser reservada a situações extremas, em que não seja razoavelmente equacionável a aplicação de uma qualquer outra sanção conservatória.*

- 2.16.** Considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de lactante da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

---

<sup>7</sup>Acórdão proferido no processo n.º 08S1297, publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, de acordo com o preconizado pelo n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda, emitindo parecer desfavorável ao aludido despedimento.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE DEZEMBRO DE 2010**