

PARECER N.º 19/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 27 – DL/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 15 de Janeiro de 2010, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, na Sociedade ..., L.^{da}, ..., com a categoria profissional de escriturária de 1.^a
- 1.2. Por carta datada de 13 de Dezembro de 2009, a entidade empregadora remeteu nota de culpa à trabalhadora, que se encontra em licença parental desde 14 de Outubro de 2009, na qual constam os comportamentos e os factos que lhe são imputados e que são os seguintes:
 - 1.2.1. A trabalhadora teria conhecimento que o objecto social da entidade empregadora é a produção e comercialização de vinho e azeite e que há vários meses planeava lançar no mercado, em Novembro de 2009, uma nova marca de vinho, denominada ..., que incluiria vinhos de tipo branco e tinto.
 - 1.2.2. A trabalhadora arguida foi, como era hábito, encarregada pela entidade empregadora de empreender todos os contactos com a Comissão Vitivinícola Regional Alentejana (CVRA), tendentes à aprovação dos rótulos das marcas de vinhos, aprovação essa necessária para que uma determinada marca de vinho seja colocada no mercado.

- 1.2.3.** A trabalhadora arguida enviou à CVRA, em 7 de Outubro de 2009, via correio electrónico, as maquetas dos rótulos de ambos os tipos de vinho.
- 1.2.4.** Pela mesma via recebeu, em 12 de Outubro de 2009, uma resposta da referida Comissão *na qual era expressamente referido que os rótulos deveriam ser alterados.*
- 1.2.5.** *Sucedede que a trabalhadora arguida ignorou a resposta recebida, nunca tendo dado qualquer andamento à necessária alteração os rótulos.*
- 1.2.6.** O teor da resposta da CVRA veio a ser conhecido por um superior hierárquico em 11 de Novembro de 2009, já a trabalhadora se encontrava em licença e *isto apenas porque uma sua colega que necessitou de consultar a caixa de correio electrónico geral da empregadora, a qual é normalmente utilizada em exclusivo pela trabalhadora arguida, tendo casualmente verificado, pela leitura das mensagens de correio electrónico citadas, que o processo de aprovação dos rótulos se encontrava parado, de imediato informou o superior hierárquico.*
- 1.2.7.** O comportamento da trabalhadora levou a que todo o processo de lançamento do vinho se atrasasse cerca de um mês.
- 1.2.8.** Como consequência, *a entidade empregadora sofreu graves prejuízos tanto a nível económico como de imagem, pois a marca de vinho referida apenas irá ser lançada em meados de Dezembro, quando as vendas de Natal já estão praticamente concluídas, sendo que a empregadora julgando poder lançar a marca de vinho na data prevista, já havia vendido várias quantidades do mesmo, não tendo todavia podido proceder à correspondente entrega aos diversos clientes.*

- 1.2.9.** *Por outro lado, como a trabalhadora tão bem sabe, tanto para que um lote de vinho seja exportado, como para que seja objecto de provas e para que possa apresentar-se a concursos, é necessário que o mesmo esteja sob o regime de colheita periódica junto da CVRA.*
- 1.2.10.** *(...) dado que os vinhos produzidos e comercializados pela empregadora se dirigem em elevada percentagem ao mercado da exportação, sendo igualmente com grande regularidade objecto de provas e participando em concursos, todos são sujeitos ao regime de colheita periódica.*
- 1.2.11.** *Periodicamente são emitidos pela CVRA os diversos certificados de origem e boletins de análise dos vinhos, isto após colheita de amostra e análise, as quais devem ser regularmente requeridas pelos produtores.*
- 1.2.12.** *No âmbito da organização interna da empregadora, o preenchimento e envio periódico das requisições de colheita de amostras para entrada no regime de colheita periódica é da responsabilidade da trabalhadora arguida, a qual (...) tinha instruções para manter permanentemente actualizado o regime de colheita periódica de todos os lotes de vinho produzidos pela empregadora.*
- 1.2.13.** *Sucedeu que, em finais de Outubro passado, quando se propôs exportar alguns vinhos, a empregadora apercebeu-se de que os mesmos não tinham sido sujeitos a tal regime, não se encontrando os respectivos lotes certificados, o que (...) aconteceu por a trabalhadora arguida não ter executado o trabalho de que estava encarregue.*
- 1.2.14.** *Ou seja, a trabalhadora arguida não requereu à CVRA o regime de colheita periódica dos vinhos em causa, com as marcas ... Reserva Tinto 2007 e ... Reserva Branco 2008, o que atrasou a exportação causando, mais uma vez, sérios transtornos e prejuízos à empregadora, a qual se viu obrigada a tratar de todo o processo apressadamente, tendo igualmente visto a sua imagem perante o mercado ser*

seriamente prejudicada por já ter encomendas feitas, as quais foram enviadas aos clientes com significativo atraso.

1.2.15. *A trabalhadora estava encarregada de proceder à escolha das empresas de transporte para distribuição dos produtos da empregadora sendo que tinha instruções para adjudicar tais serviços à empresa cuja proposta fosse de mais baixo preço.*

1.2.16. *Porém, a empregadora verificou em 11 de Novembro de 2009 que os transportes vinham a ser adjudicados pela trabalhadora arguida a empresa cujo preço não era o mais baixo, inclusivamente ignorando propostas que havia recebido via correio electrónico, as quais tinham preço mais vantajoso.*

1.2.17. *Com efeito, a trabalhadora arguida desde há muito adjudicava todos os transportes à sociedade de transportes denominada ... Porém, já em 17.10.2008 havia recebido proposta da empresa denominada ..., cujos preços eram mais baixos do que a por si escolhida para efectuar os serviços.*

1.2.18. *Com este seu comportamento, a trabalhadora arguida prejudicou a empregadora pelo valor da diferença entre o preço praticado pelas duas empresas referidas em todos os envios feitos através da referida transportadora.*

1.3. *Entende a entidade empregadora que com os comportamentos supra expostos, a saber:*

a) Ao não dar andamento ao processo de aprovação dos rótulos da nova marca de vinhos que a empregadora planeava lançar no mercado;

b) Ao não requerer atempadamente a colheita de amostrar para entrada no regime de colheita periódica das marcas ... Reserva Tinto 2007 e ... Reserva Branco 2008; e

c) Ao adjudicar os serviços de transporte a empresa cujo preço era

superior a outras que se haviam proposto realizá-lo,

- A trabalhadora arguida violou o seu dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, dever esse que lhe é imposto pela alínea c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho;*
- Com o comportamento supra descrito na alínea c), a trabalhadora arguida igualmente violou o seu dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina no trabalho, dever esse que lhe é imposto pela alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do trabalho;*

1.4. A entidade empregadora acrescenta que a trabalhadora agiu livre e voluntariamente, sendo que não podia deixar de saber que estava obrigada àqueles deveres pelo que agiu com culpa e entende que os *factos descritos constituem faltas muito graves aos deveres antes referidos, para mais tendo tido as consequências expostas.*

1.5. A entidade empregadora pretende aplicar à trabalhadora arguida a sanção despedimento com justa causa por entender que os factos descritos são susceptíveis de, nos termos das alíneas a), d) e e) integrar o referido conceito.

1.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora respondeu nos termos seguintes:

1.6.1. No que se refere à acusação sobre a escolha das empresas de transporte para distribuição dos produtos da empregadora e à adjudicação do referido transporte à sociedade de transportes ..., sendo que *já em 17.10.2008 havia recebido proposta*, dispõe o n.º 1 do artigo 329.º do Código do Trabalho que *o direito a exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção*, pelo que *se tal infracção tivesse, de facto, sido praticada, o direito de proceder disciplinarmente já prescreveu.*

1.6.1.1. *Note-se, ainda, que os documentos existentes no processo disciplinar*

quanto a este particular aspecto reportam-se a 18 de Agosto e 17 de Outubro de 2008.

- 1.6.2.** *É também dito na nota de culpa que a arguida contactou, via correio electrónico, a CVRA, em 7 de Outubro de 2009, tendo esta enviado resposta em 12 do mesmo mês.*
- 1.6.3.** *A arguida entrou de licença de parto em 14 de Outubro de 2009. Se não foi dado andamento à questão relativa à alteração dos rótulos, tal não lhe pode ser assacado já que mediou somente um dia entre o recebimento da comunicação e o normal desenvolvimento do procedimento de aprovação do rótulo, sendo certo que também só mediou um dia em relação ao começo da referida licença.*
- 1.6.4.** *Na verdade, estando o computador acessível a todos os trabalhadores, não dispendo a arguida de senha de acesso exclusiva, a colega ou colegas que necessariamente a substituíram tinham os meios necessários para verificar o correio existente, até porque, como é dito na nota de culpa, era do conhecimento de todos os funcionários da empregadora que esta planeava que tal marca seria colocada no mercado em meados de Novembro de 2009.*
- 1.6.5.** *Se tal só foi feito em 11 de Novembro de 2009, o mesmo deveu-se a falta de instruções de quem dirige a empresa, pelo que o procedimento disciplinar prescreveu relativamente a todos os factos apontados na nota de culpa, já que decorreram mais de 60 dias.*
- 1.6.6.** *(...) tendo sido recebida por correio electrónico a comunicação da CVRA em 12 de Outubro de 2009, tal como era do conhecimento obrigatório da empresa já que (...) o acesso ao computador era livre, (...) o prazo extinguiu-se em 11 de Dezembro de 2009.*

- 1.6.7.** *Ora, na única carta recebida pela arguida, onde consta a nota de culpa, é dito: “Face aos factos descritos na nota de culpa, foi decidido instaurar-lhe processo disciplinar”.*
- 1.6.8.** *A carta é datada de 13 de Dezembro. Assim, repete-se, todos os factos invocados para o despedimento da trabalhadora encontram-se prescritos.*
- 1.6.9.** *Impugna-se à cautela o seguinte:*
- 1.6.10.** *A arguida, de acordo com as funções determinadas no contrato de trabalho celebrado com a entidade empregadora, não tinha competências para assinar quaisquer contratos de transporte (...), responsabilidade essa que incumbia à administração da empregadora (são os gerentes que obrigam a sociedade perante terceiros).*
- 1.6.11.** *Incumbia, também, à administração proceder a todas as medidas necessárias à substituição da trabalhadora, por licença de parto, no sentido de que as funções por ela exercidas fossem desempenhadas por quem para tal fosse designado, substituição que, por se tratar de licença de parto, a empregadora não poderia deixar de prever e conhecer.*
- 1.6.12.** *Ainda, acrescenta-se, a trabalhadora enviou os vinhos para prova conforme consta de documentos juntos ao processo disciplinar instaurado em 13 de Dezembro de 2009, nomeadamente a fls. 4 a 7.*
- 1.6.13.** *Saliente-se, ainda, que todas as propostas de contratação de transportes foram comunicadas atempadamente à empregadora, que ratificou a escolha feita, e que a arguida somente assinou cumprindo o determinado pela empregadora.*
- 1.6.14.** *Por outro lado, no que respeita à contratação da transportadora, os e-mails eram enviados ao cuidado e atenção quer da ora respondente*

quer de, pelo menos, uma colega sua, (...) como pode constatar-se pela simples leitura do e-mail de 18/08/2008 (cf. fls. 8 a 21).

1.6.15. *Assim, não violou, de forma alguma, as alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, o mesmo acontecendo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do mesmo código.*

1.7. Em sede de resposta à nota de culpa, a trabalhadora acrescenta ainda os seguintes factos:

1.7.1. *Tem passado os dias inteiros a chorar e encontra-se em profunda depressão;*

1.7.2. *Face à situação criada, perdeu completamente capacidade produtiva de leite para amamentação na terça-feira anterior a ter recebido a carta contendo a nota de culpa, e um dia depois de ter reunido com a entidade empregadora.*

1.8. *A trabalhadora entende que a sanção proposta é desproporcionada (repete que não se aceitam os factos imputados) já que (...) nunca antes tinha sido censurada e menos ainda objecto de qualquer sanção disciplinar.*

1.9. *A finalizar a resposta à nota de culpa, a trabalhadora requer o arquivamento do processo, seja porque prescreveu o procedimento disciplinar, seja por não haver matéria que consubstancie a prática de infracção disciplinar (...).*

1.10. *A trabalhadora requereu a inquirição da sua colega ... quanto aos factos constantes na alínea g) do artigo 20.º da resposta à nota de culpa que refere o seguinte: (...) no que respeita à contratação da transportadora, os e-mails eram enviado ao cuidado e atenção quer da ora respondente quer de, pelo menos uma colega sua, a ..., como pode constatar-se pela simples leitura do e-mail de 18/08/2008 (cf. fls. 8 a 21).*

1.11. Em 7 de Janeiro de 2010, foi inquirida a testemunha indicada pela trabalhadora arguida, de cujo auto de declarações consta o seguinte:
Perguntada acerca de se, em relação à contratação da transportadora para transporte dos produtos vendidos pela empregadora, os e-mails recebidos da transportadora eram-no ao nome da sua colega ... e seu, a testemunha diz que, de facto, alguns o foram.

Diz também que apenas se apercebeu disso quando a sua colega foi de baixa, pois apenas a partir desse momento ficou responsável por verificar a caixa de correio electrónico “geral” da empresa, a qual normalmente está sob responsabilidade daquela.

Perguntada sobre a razão de tal facto, a testemunha diz que julga que terá sido porque era ela, na maioria dos casos, a atender os telefones, sendo que depois passava as chamadas à colega ..., sua chefe.

Nalgumas vezes as empresas, transportadoras ou outras, pediam-lhe os contactos da empresa, pelo que terá sido por isso que alguns e-mails vinham também ao seu cuidado.

1.12. Em 5 de Fevereiro de 2010, a CITE solicitou ao mandatário da entidade empregadora e ao da trabalhadora o envio de cópia do contrato de trabalho celebrado entre a empresa e a referida trabalhadora, tendo ambos remetido a aludida cópia em 8 de Fevereiro p.p.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 que se encontre em licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das referidas situações presume-se feito sem justa causa.

Desta forma, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º

35/2004, de 29 de Julho¹, 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.

- 2.2.** 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* e acrescenta o 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 se mostrem relevantes.*

Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada da violação dos deveres previstos nas alíneas a), d) e e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, ou seja, os deveres 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; de realizar o trabalho com zelo e diligência e o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho (...), por, alegadamente, não dar andamento ao processo de aprovação de rótulos da nova marca de vinhos que a empregadora planeava lançar no mercado; por não ter requerido atempadamente a colheita de amostras para entrada no regime de colheita periódica das marcas ... Reserva Tinto 2007 e ... Reserva Branco 2008 e por ter adjudicado os serviços de transporte a empresa cujo preço era superior a outras que se haviam proposto realizá-lo.*

- 2.3.** No caso em análise, conclui a entidade empregadora que a trabalhadora arguida *agiu livre e voluntariamente, sendo que não podia deixar de saber que estava obrigada àqueles deveres pelo que agiu com culpa;*

¹ Por força da aplicação da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho.

que os factos descritos constituem faltas muito graves aos deveres antes referidos, para mais tendo tido as consequências expostas e que são susceptíveis de integrar o conceito justa causa de despedimento, por integrar comportamentos previstos nas alíneas a), c) e i) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.4. A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou:

2.4.1. No que se refere ao processo de aprovação dos rótulos da nova marca de vinho que a entidade empregadora planeava lançar no mercado, a trabalhadora remeteu, em 7 de Outubro de 2009, um *e-mail* para o endereço ... com as maquetas da rotulagem do *Vinho ... Tinto 2008 e Branco 2009*, para aprovação e, em 12 de Outubro de 2009, recebeu um *e-mail* de resposta da mesma entidade informando que no selo de garantia deveria ser acrescentada a indicação *Vinho Regional Alentejano*.

Ora, no que se refere a esta matéria, sabendo que a trabalhadora entrou em gozo de licença parental inicial no dia 14 de Outubro de 2009, dois dias após ter recebido o aludido *e-mail* de resposta, seria de esperar que a entidade empregadora, conhecendo o facto, tivesse procedido, atempadamente, à substituição temporária da trabalhadora e, conseqüentemente, alguém tivesse ficado responsável pelo exercício das suas funções, nomeadamente no âmbito de uma tão relevante operação em curso como, alega a empresa, seria o lançamento do novo vinho ... em Novembro de 2009.

Assim sendo, se, por um lado, não se demonstra culpa na actuação da trabalhadora, por outro lado, fica reflectida alguma desorganização na coordenação e distribuição de trabalho por parte da entidade empregadora.

Aliás, refere a mesma entidade ser o referido lançamento *igualmente do conhecimento (...) de todos os funcionários da empregadora*, o que menos se compreende na medida em que, ainda assim, alegadamente e apenas em 11 de Novembro de 2009, terá vindo a ser consultada a caixa geral de correio electrónico da arguente por uma colega da arguida,

caixa essa que era acessível aos restantes trabalhadores não estando protegida por *password*.

Acresce, para além do exposto, que a entidade empregadora apenas alega mas não comprova, designadamente quantificando, os eventuais prejuízos decorrentes do que designa como atraso no que se refere ao tratamento do processo relativo à aprovação dos rótulos.

2.4.2. Neste sentido, leia-se o preconizado em recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10/12/2009², que refere o seguinte: *A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, os quais valem também quanto aos comportamentos exemplificativamente indicados no n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho*³. *Existe a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral. Na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “bonus pater familiae”, de um “empregador razoável”, segundo critérios objectivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo 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*

² Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido no âmbito do processo 08S3695, publicado em www.dgsi.pt.

³ Actual n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, após a revisão operada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

*caso se mostrem relevantes”, como estabelece o n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho*⁴.

2.4.3. No que concerne à alegada falta de requisição atempada de *colheita de amostras para entrada no regime de colheita periódica das marcas ... Reserva Tinto 2007 e ... Reserva Branco 2008*, imputada à trabalhadora, a verdade é que, pelo menos, um lote da segunda marca referida integra a listagem elaborada pela arguida e que consta da folha 7 do processo remetido à CITE. Na realidade, a empresa, tal como no facto imputado anteriormente à trabalhadora, alega mas não comprova a eventual falta de diligência da trabalhadora e muito menos a culpa, pois não é possível retirar, dos documentos que compõem o processo disciplinar, qualquer evidência no que se refere a eventuais regras sobre a periodicidade necessária de requisições de colheita de amostras dos vinhos, de modo a manter actualizado o regime de colheita.

Por outro lado, a entidade empregadora uma vez mais alega mas não demonstra, nomeadamente quantificando, os eventuais prejuízos decorrentes do facto imputado à trabalhadora nem patenteia eventuais transtornos ocorridos, designadamente, e a título exemplificativo, ao nível da imagem da empresa perante o mercado.

2.4.4. No que respeita à acusação consubstanciada na adjudicação, pela trabalhadora, de serviços de transporte a empresa cujo preço é superior a outras que se haviam proposto realizá-lo, a realidade é que, embora a entidade empregadora apresente documentação comprovativa de sugestão de um orçamento de valor inferior àquele pelo qual foi adjudicado, não é possível apurar, no âmbito do processo, que directrizes terão sido emanadas pela empresa a este respeito, salientando a trabalhadora que *todas as propostas de transportes foram comunicadas atempadamente à empregadora, que ratificou a escolha feita e que a arguida somente assinou cumprindo o determinado pela empregadora*.

⁴ Actual n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, após a revisão operada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Ora, assim sendo, não é inequívoco que a trabalhadora possa, eventualmente, ter desrespeitado ordens e instruções do empregador, tal como alegado.

De relevar ainda que a trabalhadora refere em resposta à nota de culpa que as propostas das empresas de transporte eram remetidas em seu nome e de uma sua colega que aliás confirma o facto quando questionada sobre a matéria, em sede de depoimento obtido a requerimento da arguida.

- 2.5.** Sem embargo do exposto, e embora contradite todas as acusações a trabalhadora argui, ainda, prescrição do procedimento disciplinar em relação à acusação sobre a adjudicação do contrato com a empresa de transportes, porquanto os documentos apresentados pela empresa se referem a 18 de Agosto de 2008 e 17 de Outubro de 2008. Na verdade, dispõe o n.º 1 do artigo 329.º do Código do Trabalho que *o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, (...),* ou seja, é de concluir que a ter existido infracção disciplinar, o que não se comprova, o direito da entidade empregadora a exercer poder disciplinar, por tal facto, encontra-se prescrito.

Por outro lado, ainda em sede de resposta à nota de culpa, e no que respeita à acusação sobre a rotulagem do vinho, a trabalhadora defende-se arguindo de novo prescrição, desta feita nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho que dispõe que *o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.*

Com efeito, a ter existido infracção, o que não resulta demonstrado, tendo a CVRA remetido o *e-mail* de resposta à empresa em 12 de Outubro de 2009, *tal era do conhecimento da empregadora, já que, conforme referido, o acesso ao computador era livre. Assim, o prazo extinguiu-se em 11 de Dezembro de 2009.*

Ora, na única carta recebida pela arguida, onde consta a nota de culpa, é dito “face aos factos descritos na nota de culpa, foi decidido instaurar-lhe o processo disciplinar”.

A carta é datada de 13 de Dezembro.

Assim, repete-se, todos os factos invocados para o despedimento da trabalhadora encontram-se prescritos.

- 2.5.1.** Com efeito, a entidade empregadora não comprovou ter tido conhecimento do *e-mail* da CVRA apenas em 11 de Novembro de 2009, conforme alega. Ora, considerando que o acesso ao computador e ao *e-mail* da trabalhadora era livre e que alguém a terá substituído nas suas tarefas, afigura-se podermos estar perante um caso de prescrição por terem decorrido mais de 60 dias entre a recepção do *e-mail*, 12 de Outubro de 2009, e o início do procedimento disciplinar, 13 de Dezembro de 2009, do qual a trabalhadora foi notificada em 16 de Dezembro de 2009.
- 2.6.** Assim, sem embargo do exposto, e atendendo ao comportamento imputado à arguida, é de concluir que a referida conduta, a provar-se, poderia, eventualmente, ser passível de censura pela entidade empregadora. Todavia, considerando que de acordo com o preconizado pelo n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção*, fácil é de concluir que, de entre o leque das sanções eventualmente aplicáveis, neste caso, em concreto, não seria certamente adequada à aplicação da mais gravosa penalização.
- 2.7.** Neste sentido, é de salientar a uniformidade da jurisprudência ao preconizar que o despedimento apenas deve ser aplicado em último caso, uma vez que a quebra do vínculo laboral é uma medida de tal forma extrema que apenas se justifica aplicá-la quando nenhuma das sanções que permitam a manutenção do vínculo laboral possa ser a opção. A este propósito, leia-se o que refere em Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça: *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*⁵.

- 2.8.** Tendo em consideração os elementos que integram o processo, 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 a maternidade, afigurando-se ainda que poderá ter ocorrido prescrição do procedimento disciplinar, de acordo com os n.ºs 1 e 2 do artigo 329.º do mesmo código.

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 (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 ..., promovido pela Sociedade ..., L.^{da}, por considerar que a aplicação da referida sanção configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2010

⁵ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no âmbito do processo n.º 08S1297, em 12 de Novembro de 2008, publicado em www.dgsi.pt.