

PARECER N.º 186/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável, 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 467/DP/2017.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu através de advogada mandatária da Entidade empregadora ..., Lda., em 17.03.2017, através de carta registada com aviso de receção, o seguinte:

“(...) Na qualidade de mandatária da empresa ... Lda., venho pela presente solicitar a V. Exas. parecer relativo a despedimento por justa causa de trabalhadora no gozo de licença parental, nos termos do consagrado no art.º 63.º do CT. Assim, em cumprimento do n.º 3, al. a), do supra mencionado artigo, procedemos ao envio de cópia do processo (junto em anexo). Agradecendo desde já toda a atenção, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

(...)”.

1.1.1. Consta do processo cópias da capa deste processo disciplinar com identificação da trabalhadora e entidade empregadora, sob o n.º ../2016, iniciando-se por uma nota de ocorrência com data de 11.11.2016, pela nomeação de instrutora para processo de inquérito, nomeando a advogada acima referida, termo de abertura do processo disciplinar desta mesma data de 11.11.2016, do contrato de trabalho e de 11 autos de inquirição de testemunhas realizadas nos meses de novembro e dezembro de 2016.

1.1.2. A referida Nota de Ocorrência, diz o seguinte:

“ (...) A trabalhadora ... praticou as seguintes condutas indevidas no local de trabalho:

I. Apropriação e subtração de produtos da propriedade da Empresa ... Lda., sem ordens ou conhecimento desta;

II. No exercício das suas funções enquanto responsável comercial da área territorial de ..., dos stands ... deu ordens expressas para funcionárias da empresa guardarem material nas habitações delas. Inclusivamente a própria ... guardou na casa onde residia em ..., material propriedade da Empresa, sem qualquer gestão ou fiscalização e sem, principalmente, pedir autorização ou informar a empresa dessa iniciativa, contrariando todos os procedimentos impostos pela Empresa (devolução ao armazém do material em excesso):

III. No exercido das suas funções, determinou o despedimento de alguns/alguns funcionários/as da Empresa e, em consequência desses despedimentos (não se sabendo se há ou nãonexo de causalidade), determinou a redistribuição dos bónus pertencentes àqueles funcionários, entretanto despedidos, entre as funcionárias ... e ..., sem o conhecimento da Empresa;

IV. Não cumpriu as ordens diretas da empresa de supervisionar todos os stands da zona de ..., havendo stands que a trabalhadora ... nem uma vez por mês visitava, deixando os stands deteriorar-se, causando má imagem á Empresa:

V. Obrigou todos/as funcionários/as a não se dirigirem diretamente à Administração, ou seja, obrigou todas os/as funcionários/as a reportarem todas as situações a própria ... e a mais ninguém, ameaçando-os com o despedimento se contassem o que se se passava nos stands de ... e à Administração da Empresa: tendo concretizado essas ameaças com alguns funcionários/as;

VI. Ocultou documentos e informações da Administração da Empresa;

VII. Ofendeu psicológica e verbalmente vários/as trabalhadores/as, injuriando-os e assediando moralmente os mesmos, contra a política da Empresa e sem que esta tivesse conhecimento;

VII. Instituiu regras e procedimentos contrários à política da Empresa e do que é legalmente admissível obrigando os/as trabalhadores/as a fazer horas extras, em férias e em folgas; obrigou certos/as trabalhadores/as a pagar as falhas de caixa, na própria hora ou danos nos produtos; bem como multava os/as funcionários/as quando assim o entendesse; tudo isto à revelia da Empresa, nunca tendo esta consentido tais praticas.

IX. Prejudicou totalmente a imagem da Empresa na zona de ... e arredores com a sua postura perante os/as trabalhadores/as, por todos os comportamentos já referenciados e por discutir com os/as trabalhadores/as dentro dos stands em alto e bom som, sem urbanidade e sem controlo.

Tais factos foram presenciados pelas seguintes testemunhas:

(...)

A trabalhadora arguida, com tais condutas, provocou sérios danos na imagem da Entidade Patronal, desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores, nomeadamente da Direção, violou os direitos e garantias dos/as trabalhadores/ao da Empresa, provocou repetidamente conflitos com as/as trabalhadores/as aa empresa, praticou, no âmbito da empresa, violência psicológica, injúrias e outros crimes puníveis por lei sobre trabalhador/a da empresa e sobre a própria empresa, colocando irremediavelmente em causa a confiança que a empresa tinha sobre si, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo infração disciplinar, motivo pelo qual promove-se a Instauração de Inquérito à trabalhadora ..., de modo a aferir a sua culpa.

Para o efeito, nomeamos instrutora do processo a Exma. Sra. Dra. Advogada, com escritório na

..., 11 de ... de 2016

A Entidade Empregadora

(...)".

1.1.3. Segue-se termo de abertura de inquérito e nomeação de instrutora, com o seguinte teor:

" (...) TERMO DE ABERTURA

Aos dias 11 de ... de 2016, no seguimento:

a) da nota de ocorrência junta a fls. 1 referente a comportamentos alegadamente praticados pela trabalhadora ... responsável comercial da empresa ... Lda.. suscetíveis de integrar sanção disciplinar:

b) da respetiva instrução para abertura do presente procedimento disciplinar: e

o) da minha nomeação como instrutora:

Procede-se a abertura de inquérito para averiguação e apuramento da eventual responsabilidade da referida trabalhadora.

Nesse sentido, serão inquiridas as seguintes testemunhas.

1, ..., caixeiro;

2. ..., caixeira 3.^a;

3..., caixeira ajud . 1.º ano;

4. ..., caixeira ajudante 1.º ano;

5. caixeiro ajudante 1.º ano;

6. ..., caixeira ajudante 1.º ano;

7. ... caixeira 3.^a;

8. ..., caixeira 3.^a;

9. ..., caixeira 3.^a;

10. ..., caixeiro ajudante 1.º ano;

11. ... 3.^a escriturária.

Foi junto aos autos cópia do contrato de trabalho celebrado entre a entidade patronal ... Lda. e a trabalhadora ..., bem como o registo da trabalhadora

..., 11 de ... de 2016

A instrutora (...) "

1.1.4. Nesta fase do inquérito para além do teor da Nota de Ocorrência, dos autos de inquirição das identificadas testemunhas, que aqui se dão por reproduzidos, do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ora em causa, ora especialmente protegida, verifica-se a não audição desta.

1.2. Por carta recebida pela trabalhadora no dia02.2017, conforme assinatura no talão de receção/registo pelos CTT, a Sra. Instrutora notifica da instauração do procedimento disciplinar e da nota de culpa, como segue:

*" (...) Exma. Senhora,
..., ... de janeiro de 2017*

Na qualidade de Instrutora do procedimento disciplinar venho comunicar a V. Exa. que, no exercício do poder disciplinar de que é titular a empresa ... Lda. decidiu instaurar contra V. Exa. procedimento disciplinar com intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, nos termos do disposto no art.º 351.º e ss. do Cód. do Trabalho.

Fica pela presente notificada que deverá, querendo, apresentar a sua defesa por escrito e/ou requerer quaisquer diligências de prova, no prazo de 10 dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, conforme previsto no art.º 355.º do Cód. Trabalho.

Em cumprimento do disposto no art.º 353.º, n.º 1, do Cód. Trabalho, junto envia-se nota de culpa.

Informo ainda que, a resposta à nota de culpa deverá ser enviada para o escritório da instrutora nomeada Dra. ..., com escritório na

O processo encontra-se à sua disposição para consulta na morada supra indicada, se assim o pretender, bastando para tal agendar um dia com a Instrutora para o poder consultar.

*Com os meus respeitosos cumprimentos,
(...)"*

1.2.1. A trabalhadora foi, assim, notificada da nota de culpa, de 61 artigos, com o seguinte teor:

"(...) NOTA de CULPA

A empresa ... Lda., com sede no Edifício (...) ..., no âmbito do procedimento disciplinar que move contra a trabalhadora, ..., responsável comercial, com intenção de despedimento, vem, em cumprimento do disposto no art.º 353º, n.º 1, do CT, deduzir a presente nota de culpa, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A empresa ... Lda. dedica-se à comercialização de artigos e acessórios para telemóveis e tablets, nas suas lojas denominadas

2. Em02.2013, admitiu ao seu serviço, mediante contrato de trabalho com termo certo, a trabalhadora arguida que, sob a sua autoridade e direção, exerceu funções de caixeira, passando anos mais tarde a exercer funções de responsável comercial.

3. A trabalhadora arguida foi inicialmente contratada para exercer as funções de caixeira no estabelecimento comercial pertencente à Entidade Patronal, com a designação ..., sito no ..., em

4. Tendo sido promovida a responsável comercial em02.2015, sendo destacada para assumir a gerência de todos os stands da ..., propriedade da Entidade Patronal, sitos na área territorial de

Acontece que,

5. Em11.2016, levantaram-se suspeitas acerca da conduta da trabalhadora arguida.

6. A Empresa tomou conhecimento de que, por um período reiterado de tempo, sensivelmente desde ... de 2015 a ... de 2016, a trabalhadora arguida adotou comportamentos que prejudicaram não só a empresa, como também os/as seus/suas trabalhadores/as.

7. A empresa tinha depositado na trabalhadora arguida uma grande confiança e responsabilidade, encarregando-a de supervisionar, coordenar e gerir todos os stands da ... sitos em ... e respetivos/as trabalhadores/as.

8. Até aquela mencionada data, tal era a confiança depositada na mesma, que nunca se suspeitou de qualquer ilícito comportamento da sua parte.

9. A empresa considerava estranho o nível de problemas com os/as trabalhadores/as da zona de ..., que era acima do normal, comparativamente à zona ... do país.

10. As equipas da área de ... estavam constantemente a alterarem-se, especialmente por abandono dos postos de trabalho.

11. Quando a trabalhadora arguida se ausentou em cumprimento de licença parental, em ... de 2016, a Entidade Patronal substituiu a trabalhadora por outro colega.

12. Ora, quando este iniciou o seu trabalho enquanto responsável comercial na zona territorial de ... detetou inúmeras irregularidades.

13. Assim, o trabalhador que a substituiu começou a recolher toda a informação, analisando a mesma ao pormenor e, em ... de 2016, deu a conhecer à Empresa todos os comportamentos e procedimentos adotados pela trabalhadora arguida, em ..., e que a Empresa desconhecia por completo.

14. Iniciado o inquérito, no âmbito deste procedimento disciplinar e face àquele reporte do trabalhador, foram inquiridas várias testemunhas sobre os factos imputados por aquele à trabalhadora-arguida e as mesmas deram a conhecer ao processo várias condutas reprováveis daquela.

Designadamente,

15. A trabalhadora-arguida subtraiu material da Entidade Patronal, propriedade desta, para comercializar fora da empresa, fazendo uso da marca

16. Pelo que a Entidade Patronal pôde apurar esta foi uma prática reiterada durante o período em que a trabalhadora arguida permaneceu em funções em ..., pelo menos, desde ... de 2015 até ... de 2016.

17. A trabalhadora arguida chegou a ir aos stands do ..., em ..., e do ..., em ..., e retirou capas para telemóveis e carregadores para telemóveis,

sem registar, sem nunca ter faturado e sem dar qualquer indicação do que iria fazer àquele material.

18. De igual modo, obteve a Entidade Patronal conhecimento, que a trabalhadora arguida havia comercializado material da ..., nomeadamente, capas para smartphones e I-pads, na sua área de residência em ... e num café situado na mesma área, entre ... e ... de 2016, pelo menos.

19. Nunca aqueles atos foram do conhecimento ou aprovados pela Entidade Patronal, nem foram aquelas vendas, que terá concretizado, faturadas na Empresa.

20. A trabalhadora arguida ordenou aos/às funcionários/as que encomendassem material em excesso e levou esse excesso de material para a sua habitação em ..., sem dar conhecimento à Empresa.

21. Esta prática iniciou-se em ... de 2015 e durou, pelo menos, até ... de 2016.

22. A trabalhadora-arguida ordenou a outros/os trabalhadores/as que levassem dos Stands, material para as suas próprias casas, sem fazer uma gestão do mesmo, sem inventariar e sem dar conhecimento disso à Empresa.

23. Sendo que, mesmo que se verificassem circunstâncias de excesso de material nos Stands, os procedimentos adotados pela Empresa, sempre imporiam a devolução do material ao armazém e nunca a retirada do mesmo para locais alheios àquela.

24. A trabalhadora arguida bem sabia quais eram os procedimentos da empresa, nunca deveria ter ordenado aos/às trabalhadores/as a encomenda de material em excesso.

25. Aliás, mesmo que a encomenda do material fosse solicitada por qualquer trabalhador/a, esta sempre estaria sujeita à prévia autorização da trabalhadora arguida.

26. Mais, a trabalhadora arguida nunca comunicou à empresa qualquer retirada de material dos seus Stands para locais a esta alheios.

27. Nunca procedeu no âmbito dessas retiradas, a qualquer inventário, de forma a poder contabilizar o material que saia dos stands para as habitações da própria trabalhadora arguida e doutras a quem ordenou tal ato.

28. Nunca emitiu quaisquer guias para o seu transporte e/ou identificou qual o material, tipo/modelo, que retirou dos stands para locais alheios à Empresa.

29. Principalmente, a trabalhadora-arguida nunca comunicou à Entidade Patronal que estava a agir desta forma, pois bem sabia estar a violar os procedimentos impostos por aquela entidade.

30. A trabalhadora arguida nunca poderá ter retirado dos Stands o material, propriedade da Entidade Patronal, em clara violação dos deveres e obrigações que para com esta tem.

31. Desconhecendo a Entidade Patronal o paradeiro do material subtraído por mão e/ou ordens da trabalhadora arguida.

Destarte,

32. A trabalhadora-arguida, no exercício das suas funções, determinou o despedimento de alguns/algumas funcionários/as da Empresa.

33. Após ter ordenado o despedimento de alguns/algumas trabalhadores/as do Stand sito no ..., entre o mês de ... e ... de 2016 a trabalhadora arguida, ordenou a redistribuição dos bónus que cabiam aos/às trabalhadores/as despedidos, por outras trabalhadoras com quem mantém uma relação pessoal de amizade.

34. Fê-lo sem o conhecimento e autorização da Entidade Patronal.

35. Esses bónus eram devidos aos/às trabalhadores/as que trabalharam e atingiram as metas de vendas mensais estabelecidas pela Empresa para o conseguir.

36. Os bónus apenas cabiam àqueles/as que atingiram as metas e a mais ninguém.

37. Não cabia à trabalhadora arguida a tomada de decisão de alterar a distribuição do bónus, redistribuindo-os por trabalhadoras a quem não eram devidos.

Acresce ainda,

38. A trabalhadora arguida não cumpriu as ordens diretas da empresa de supervisionar todos os stands da zona de ..., havendo stands que a trabalhadora arguida nem uma vez por mês visitava, deixando os stands deteriorar-se, causando má imagem à Empresa.

39. Fazendo parte das funções da trabalhadora arguida supervisionar todos os stands de ..., ..., ..., da marca

40. Essa supervisão incluía verificar as condições em que se encontravam os stands, o acondicionamento do material, entre outros fatores importantes à boa imagem da empresa e ao bom funcionamento dos locais de trabalho.

41. O que não aconteceu!

42. A violação daqueles deveres de supervisão a que estava obrigada verificou-se, sensivelmente, entre ... de 2015 a ... de 2016.

De salientar ainda,

43. A trabalhadora arguida obrigou todos/as funcionários/as a não se dirigirem diretamente à Administração da Empresa, desde que assumiu funções de responsável comercial na área de

44. Isto é, a trabalhadora arguida obrigou todos os/as funcionários/as a reportarem quaisquer situações diretamente à própria e a mais ninguém, ameaçando-os/as com o despedimento imediato caso não cumprissem esta ordem.

45. Tendo, aliás, concretizado essas ameaças com alguns/algumas funcionários/as, cujo despedimento veio a ordenar, designadamente em ... e ... de 2016.

Mais,

46. A trabalhadora arguida ocultou documentos e omitiu informações da Administração da Empresa.

47. Documentos relativos a justificação de faltas dos/as trabalhadores/as, obrigando esses/as trabalhadores/as a trabalharem mesmo tendo a respetiva justificação e, no caso em que faltaram efetivamente, a

trabalhadora arguida considerou esse(s) dia(s) como sendo folga(s) e não como falta(s) justificada(s).

48. O que ocorreu em ... de 2015.

49. A trabalhadora arguida não re...u estas situações à Empresa, nem enviou para esta os comprovativos das justificações que os/as trabalhadores/as lhe entregaram.

50. Ocultando, desse modo, documentos e informações da Entidade Patronal, que dizem respeito aos seus/suas trabalhadores/as.

Mais grave ainda,

51. A trabalhadora arguida ofendeu psicológica e verbalmente vários/as trabalhadores/as, injuriando-os e maltratando-os, contra a boa política da Empresa e sem que esta tivesse conhecimento da sua ilícita conduta.

52. Dizendo a vários/as trabalhadores/as que estes "eram uma merda", que "não valiam nada", que "não serviam para nada", que "não sabiam fazer nada".

53. Instituiu regras e procedimentos, contrários à política da Empresa e do que é legalmente admissível.

54. Desse modo, obrigando os/as trabalhadores/as a fazer horas extras, em férias e em folgas,

a pagar as falhas de caixa, na própria hora, ou danos nos produtos, multando os/as funcionários/as em situações que entendeu que os/as mesmos/as não estavam a agir como a trabalhadora arguida pretendia.

55. Tudo isto à revelia e sem o conhecimento da Entidade Patronal, nunca tendo esta consentido tais práticas.

56. Esta descrita ilícita conduta, praticada pela trabalhadora arguida, na qualidade de superior hierárquica dos/as restantes trabalhadores/as, ocorreu de modo generalizado durante todo o período em que exerceu as suas funções em

57. Por todos os comportamentos já referenciados perpetrados pela trabalhadora arguida e por discutir com os/as trabalhadores/as dentro dos stands em alto e bom som, sem urbanidade e controlo, insultando-os/as, prejudicou inevitavelmente a boa imagem da marca

58. Aliás, até aos dias de hoje, a Entidade Patronal tem dificuldades em contratar novas pessoas para trabalhar na marca, devido à má fama originada pelo mau tratamento dado pela trabalhadora arguida aos/às funcionários/as.

59. Sempre procedendo desta forma, desde que foi para ... e em todos os stands que supervisionava, até mesmo aqueles que pouco visitava.

Posto isto,

60. Existem fortes indícios de que a trabalhadora arguida teve os comportamentos supra mencionados, que são incorretos, indevidos e, alguns, mesmo ilegais, em horário de trabalho e nos estabelecimentos da Entidade Patronal - ..., que se situam na área territorial de ..., e no exercício das suas funções.

61. Deste modo, a apurar-se que os factos são verdadeiros, a trabalhadora arguida provocou sérios danos na imagem da Entidade Patronal, desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores, nomeadamente da Direção, violou os direitos e garantias dos/as trabalhadores/as da Empresa, provocou repetidamente conflitos com os/as trabalhadores/as da empresa, praticou, no âmbito da empresa, violência psicológica, injúrias e outros crimes puníveis por lei sobre trabalhador/a da mesma e sobre a própria empresa, colocando irremediavelmente em causa a relação de confiança com Entidade Patronal, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, n.º 1 e 2, al. a), b), c), e) e i), do Código do Trabalho.

..., ... de janeiro de 2017

A Instrutora,

(...)"

- 1.3.** A trabalhadora veio, mediante advogado constituído para o efeito, em02.207, apresentar a seguinte resposta à nota de culpa, de 129 artigos :

“(...) RESPOSTA À NOTA DE CULPA

Exmos Senhores Instrutores:

..., casada; residente em ..., trabalhadora da Sociedade “..., Lda.”, arguida no presente procedimento disciplinar tendo sido notificada da nota de culpa e não se conformando com os factos que lhe são imputados, vem apresentar a sua resposta, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1— POR EXCEÇÃO:

Da inexistência de antecedentes disciplinares da arguida.

1º

No decurso de mais de 3 anos de duração do presente contrato de trabalho, a arguida sempre respeitou a entidade empregadora, tratando-a com urbanidade e probidade;

2º

Cumprindo o serviço com assiduidade e pontualidade.

3º

Realizando as tarefas que lhe foram confiadas com zelo e diligência.

4º

E obedecendo às ordens e instruções da sua entidade patronal.

5.º

Assumindo uma conduta apenas exigível às pessoas de boa formação e carácter.

6º

A arguida nunca praticou nenhuma infração disciplinar.

7º

Motivo pela qual não tem antecedentes disciplinares,

8º

Pelo que, não tendo quaisquer antecedentes, a arguida é PRIMÁRIA

9º

O que desde logo deve ser relevado para efeitos do presente procedimento disciplinar.

II - POR IMPUGNAÇÃO:

10º

Não pode a trabalhadora - arguida deixar de se defender de uma acusação que considera falsa, absolutamente injusta e desproporcional, bem como claramente lesiva da sua honra e dignidade.

11º

A trabalhadora — arguida aceita a matéria constante dos artigos 1, 3, 7, 8, 11, 35, 36 e 40 da nota de culpa.

12º

Quanto à restante matéria alegada impugna-a por falsa, porque os factos articulados na nota e culpa ou não ocorreram ou tendo ocorrido, não o foram na configuração aí proposta.

13º

Estando a respetiva articulação dos mesmos completamente desfasada da realidade, como infra melhor se esclarecerá.

POSTO ISTO:

14º

A trabalhadora-arguida, no ano de 2012. Iniciou as suas funções como caixeira para a sociedade ..., Lda.

15º

Ainda em 2012, a sociedade empregadora decidiu nomear a arguida como responsável de loja, no ..., sem qualquer tipo de contrato escrito,

16º

Apenas em02.2013 a empregadora e a trabalhadora-arguida celebraram um contrato de trabalho a tempo certo. (vide documento que adiante se junta sob o n.º 1)

17º

Constava, como consta, da cláusula 2.ª do referido contrato que o mesmo era celebrado para exercer trabalho em part-time das 10:00h às 15h00, das 15h00 às 20h00 ou das 19h00 às 00:00h, com folgas rotativas”).

18º

Apesar do clausulado, a trabalhadora-arguida sempre exerceu as suas funções em full-time, sendo que a empregadora pagava o restante valor correspondente à remuneração em full-time, em numerário.

19º

Encontrando-se outros trabalhadores na mesma situação, nomeadamente ... e ..., abaixo arrolados como testemunhas.

20º

Além dessa irregularidade, a trabalhadora-arguida e outros trabalhadores sempre se queixaram de más condições de trabalho.

21º

Tinham direito a apenas uma folga por semana. (vide documento que adiante se junta sob o n.º 2)

22º

Trabalhavam todos os fins de semana e não era remunerados por tal,

23º

Sem que lhe fossem pagas horas noturnas,

24º

E, no entanto, sempre a trabalhadora-arguida se sujeitou a tais abusos por parte da Empregadora por ter necessidade de preservar um emprego e uma remuneração face à crise atual e precária que, atualmente, se faz sentir.

25

Várias queixas foram, apesar disso, apresentadas à ACT por parte de outros funcionários, das quais resultaram, posteriormente, a inspeções às loias da Empregadora.

26º

A Empregadora promoveu a trabalhadora-arguida a responsável comercial na área territorial de ... em 2014 e não em02.2015 como se patenteia no ponto 4 da nota de culpa (vide documento.— email — que se juntam sob os n.ºs 3 e 4.

27.º

De facto, durante todo o período em que exerceu funções para a empregadora, tosse como caixeira ou como responsável de loja, a trabalhadora-arguida sempre zelou, de forma eximia, os interesses da empregadora,

28.º

Afetando, muitas vezes, o seu próprio descanso e saúde.

29.º

A trabalhadora-arguida abriu sempre todas as lojas que a empregadora requeria para o fazer, tais como em ..., ...,, ..., ...,

30.º

Procedendo à montagem das mesmas durante a noite,

31.º

E trabalhando, em horário regular, no dia seguinte nas referidas lojas,

32.º

Sem nunca ter sido remunerada por tal, como aliás o comprovaram ... responsável de loja, e ..., responsável de loja de ... e ..., também responsável de loja em ... (os dois primeiros, abaixo arrolados testemunhas).

33.º

Situações houve que a trabalhadora-arguida efetuou essa montagem de Dias durante a noite e teve de trabalhar no dia seguinte, quando estava grávida.

34.º

Além disso, atendendo à defesa dos interesses da empregadora, a trabalhadora- arguida sempre que suspeitava de furto de materiais por parte de algum trabalhador comunicava, de imediato, à empregadora tal situação,

35.º

Acabando por ser testemunha, em alguns casos, no processo judicial respetivo (vide documento já junto sob o n.º4)

ADEMAIS:

36.

A trabalhadora-arguida nunca teve problemas com outros trabalhadores da empregadora, fosse em ... ou no

37.º

Existia abandono de postos de trabalho, não pela atitude da trabalhadora-arguida, mas pelas más condições que a empregadora dava aos seus trabalhadores.

38.º

Más condições que configuravam um total abuso e aproveitamento dos trabalhadores por parte da empregadora que, tendo eles de se sujeitar por necessidade económica, constituem sempre a parte mais fraca.

39º

Como supra referido, a empregadora não paga horas noturnas.

40.º

Não paga fins de semana,

41º

Atribui um subsídio de alimentação precário para os trabalhadores que residem na zona de

42º

Verificando-se um maior número de queixas à ACT por tais abusos com maior ênfase na zona de ... do que no

ACONTECEU QUE

43º

Já não bastava a empregadora abusar, nas circunstâncias supra referidas, da trabalhadora-arguida e outros trabalhadores, para, ainda agora, não ter aceite de forma pacífica, cordata e leal, como se lhe impunha, a gravidez da trabalhadora-arguida e respetiva licença.

44º

De facto, a empregadora tenta com tal nota de culpa imputar à trabalhadora-arguida tais factos, porquanto a mesma se encontra grávida e de licença parental!

45º

Tal, a julgar-se provado como pretende a empregadora, ser-lhe-ia, de todo, mais favorável à Empregadora

46º

Ora, nunca a trabalhadora-arguida pode admitir e conformar.

47º

Por um lado. por não ser verdade.

47º

E por outro, por ser um manifesto ataque à sua dignidade pessoal.

NA VERDADE:

48º

Em ... de 2016, como se refere no ponto 11 da nota de culpa, a trabalhadora arguida entrou em licença parental, porquanto estando grávida de 8 meses e perante o horário de trabalho que tinha (12 dias contínuos de trabalho, sem folgas), a sua médica aconselhou-a a pedir baixa médica, dado o risco que corria a sua saúde e, sobretudo, a do feto.

ORA.

49º

Imputa a empregadora à trabalhadora-arguida a subtração de material da sociedade, propriedade desta, para comercializar em nome próprio, fazendo uso da marca na sua zona de residência em ... e num café.

50.

Nunca a trabalhadora-arguida atuou de tal modo.

51.

Sempre que queria material, propriedade da empregadora, para seu uso pessoal, comprava-o à sociedade, como se de um comprador comum se tratasse,

52.

Obtendo desconto autorizado pelo responsável do material, ...,

53º

E pagando o respetivo preço.

54º

Os trabalhadores é que faturavam a compra por a trabalhadora-arguida efetuada entregando-lhe o talão de compra e troco. (vide documentos que adiante se juntam sob os n.ºs 5 e 6)

55,

Sempre que a trabalhadora-arguida levantava material nos stands do ..., em ..., e do ..., em ..., fazia-o com autorização e, aliás, A PEDIDO da empregadora, quando existia material em falta noutros stands

56º

Nunca existiram vendas paralelas à empregadora.

57º

E vislumbra-se a má-fé da empregadora quando no ponto 15 da nota de culpa se refere que a trabalhadora-arguida comercializava material daquela na sua área de residência em ... e no café entre ... e ... de 2016,

58º

Quando esse café, propriedade do marido, cessou a atividade em ... de Abril de 2016. (vide documento que adiante se junta sob o n.º 7)

ALÉM DISSO:

59º

Nunca a trabalhadora-arguida ordenou aos funcionários que encomendassem material em excesso e, posteriormente, o levava para a sua habitação em ..., sem dar conhecimento à empresa.

60º

Aliás, o que se sucedia era o oposto.

61º

A trabalhadora-arguida sempre advertiu os trabalhadores para serem cuidadosos com as listas de material, de modo a que não tosem pedidas encomendas em excesso. (vide documento que adiante se juntam sob os n.ºs 8 e 9)

62.º

Aconteceram apenas duas situações em que a trabalhadora-arguida pediu a trabalhadores para levarem o material para as suas respetivas habitações.

63.º

E apenas o pediu, porque os stands estavam lotados de material, tendo até os trabalhadores dificuldade para trabalharem,

64.0

Sendo que todo esse material estava devidamente inventariado.

65.º

Numa dessas situações, como o stand era longe de ..., em ..., a responsável do stand do ... e sub gerente de ..., ..., ficou com esse material em casa, mas sempre com o meu conhecimento.

66.º

Trabalhadora essa na qual a empregadora sempre depositou, também. toda a sua confiança.

67.º

Ora, em 2014, esta trabalhadora tinha-se desentendido com a trabalhadora-arguida, tendo-se queixado à empregadora, imputando-lhe estes factos, de modo a que fosse a trabalhadora-arguida alvo de despedimento,

68º

A empregadora não acreditou naquela, tendo-a, aliás, mudado de lugar de prestação de trabalho, continuando a confiar na trabalhadora-arguida, por tal acusação não ter qualquer suporte probatório.

69º

Ainda depois disto e verificando o excesso de material, a trabalhadora-arguida pediu à trabalhadora ... para levar o material para o ..., embora aquela tenha decidido ficar com ele em casa, argumentando que era necessário para as vendas.

70º

Outra dessas situações aconteceu após a substituição daquela trabalhadora por ...,

71º

Mesmo com a sua substituição, manteve-se o excesso de material, diligenciando a trabalhadora-arguida no envio de fotos para a empregadora.

72°

Além disso, a trabalhadora-arguida pediu, também, a outra trabalhadora, ..., para levar algum material para casa.

73°

De facto, a trabalhadora-arguida tinha recebido publicidade, nesse dia, e não tinha espaço no stand para a mesma, tendo pedido à referida trabalhadora para o levar.

74°

Todavia, nunca tal deu azo a qualquer tipo de prejuízo ou má gestão é empregadora, dado que a trabalhadora-arguida tinha conhecimento de todo o material e respetiva quantidade que os trabalhadores levavam, para tanto efetuando contagens de material todas as semanas.

75°

Além disso, todos estes factos eram do conhecimento da empregadora que nunca se opôs.

76

Funcionando as casas dos trabalhadores como despensas dos materiais da empregadora, dado o défice de armazém.

ORA.

76°

Nunca a trabalhadora-arguida ordenou a encomenda de material em excesso.

77°

Nunca comercializou em nome próprio o mesmo,

78.°

Sempre alertou os trabalhadores para o cuidado com as encomendas de material.

79°

A trabalhadora-arguida sempre inventariou todo o material das lojas, até por cores.

(vide documento que adiante se junta sob o n.º 10)

80.º

A empregadora sempre teve conhecimento do sucedido,

81.º

E nunca forneceu qualquer tipo de guias para transporte do material, assim como as guias que chegam aos stands de material não correspondem à realidade.

ACRESCE QUE.

82.º

Como supra referido, a trabalhadora-arguida era responsável comercial, tendo sido destacada para assumir a gerência de todos os stands da ..., propriedade da empregadora, sitos na área territorial de

83º

Ora, como característica fundamental das suas funções de responsável comercial patenteia-se a fiscalização e instrução dos trabalhadores,

84º

Função essa que sempre diligenciou com o maior rigor e nunca com interesse próprio

85º

Os trabalhadores são da empregadora e não da trabalhadora-arguida

85º

Assim. no âmbito dessa função de fiscalização e instrução, a trabalhadora-arguida tinha como obrigação comunicar com a empregadora o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores

87.º

Quem determinava os despedimentos de trabalhadores era a empregadora, embora, sendo a trabalhadora-arguida responsável comercial esta tinha de dar o seu parecer sobre aqueles.

88º

Como aconteceu!

89.º

A empregadora tenta sucessivas vezes, manipular a verdade, tal como se observa no ponto 33 da nota de culpa relativo à redistribuição de bónus após o despedimento de dois trabalhadores.

90º

Na verdade, após esses despedimentos, a carga de trabalho nos restantes trabalhadores do stand aumentou consideravelmente.

91º

Estes trabalhadores que permaneceram na empresa, tiveram de efetuar horas extras e a empregadora não lhes pagaria esse trabalho extra.

92º

Desse modo, os trabalhadores questionaram a trabalhadora-arguida se poderiam ficar com tal bónus.

93º

De seguida, a trabalhadora-arguida diligenciou no sentido de apurar junto da empregadora se tal era possível.

94º

Para tanto, foi colocada tal questão na drop box, ao que a empregadora respondeu negativamente.

95º

Após tal comunicação, a trabalhadora-arguida nada pagou aos trabalhadores, tanto que quem o poderia fazer seria sempre a empregadora.

ADEMAIS:

96º

A trabalhadora-arguida nunca deixou de cumprir ordens da empresa,

97º

Nem tão pouco de supervisionar os stands,

98º

Nem de causar boa imagem à empregadora.

99º

Aliás, sempre trabalhou 12 a 14 horas por dia.

100º

Tendo, inclusive, as vendas das suas lojas aumentado, após o começo das suas funções na área territorial de (vide documentos que adiante se juntam sob os fl0 11 a 19)

101º

Além disso, nunca a trabalhadora-arguida supervisionou ..., visto que no fazia parte da sua zona territorial de trabalho para a qual foi destacada.

102.º

Existiu, sim, um único momento em que a trabalhadora-arguida não supervisionou com tanta frequência os stands, mas com conhecimento e A PEDIDO da empregadora.

103.º

A empregadora requereu à trabalhadora-arguida a sua permanência no stand do ..., pois tinham decidido alterar o mesmo, e queriam que fosse aquela a organizá-lo e a dar formação aos novos vendedores/trabalhadores.

MAIS:

104º

Todos os trabalhadores da empresa eram admitidos pela Empregadora!

105.º

Eram realizados entre a Empregadora e aqueles contratos de trabalho!

106º

Sempre que existam despedimentos, quem os fazia era a empregadora!

107º

E nem tão pouco tinha a trabalhadora-arguida competência para celebrar contratos ou despedir trabalhadores!

108º

A empregadora, mais uma vez, demonstra a sua má-fé, tentando engendrar a imputação de factos falsos contra a trabalhadora-arguida, sem tão pouco os concretizar.

109º

Nunca a trabalhadora-arguida ocultou documentos da empregadora ou omitiu informações,

110º

Não tendo qualquer interesse, seja de que natureza for, em o fazer!

111º

A empregadora adota uma atitude até em si mesma, humilhante e falaciosa.

112.º

De facto, quem não tem argumentos, há de construir uma teoria totalmente contraditória quando analisada.

113º

A trabalhadora-arguida poderá, de facto, não ter entregue alguma justificação de faltas .

114º

Mas só o fez, se, na verdade, nenhum trabalhador lhe entregou qualquer tipo de justificação!

115º

Portanto, todos os documentos que lhe advinham dos trabalhadores, fossem justificações de faltas ou outros, a trabalhadora-arguida sempre os enviou à empregadora.

ADEMAIS:

116.º

A trabalhadora-arguida sempre atuou com probidade e respeito para com o restantes trabalhadores que estavam sob sua supervisão.

117º

Facto é que sendo supervisora, terá de fiscalizar, instruir e ordenar aqueles trabalhadores, o que muitas vezes poderá não ser do agrado de todos.

118º

Além disso, apenas teve um conflito com uma das trabalhadoras, já supra referida,

119º

Aquando da queixa da ... em 2014, a empregadora analisou e avaliou o seu depoimento, assim como tentou averiguar se seria verdadeiro ou não.

120°

Concluiu a empresa, após reunião com o Gerente Geral ... e ..., empregador, que aquela trabalhadora teve como objetivo prejudicar o posto de trabalho no qual a trabalhadora-arguida exercia funções,

121°

Decidindo restituir aquela trabalhadora às funções de responsável de loja e não mais de sub gerente.

122°

Sempre que a trabalhadora-arguida adotou procedimentos o fez sob as ordens da empregadora!

123°

A dificuldade em contratar novos trabalhadores para exercerem funções para a empregadora, nada tem que ver com a trabalhadora-arguida!

124°

Tem que ver, sim, com as más-condições de trabalho que a empregadora oferece, nos termos supra referidos!

125°

Também após a cessação de funções da trabalhadora-arguida, a empregadora continuou a proceder a despedimentos, nomeadamente, de ..., ..., ... e

126.°

Além disso, o funcionário que substituiu a trabalhadora-arguida, ... em ..., tinha o intuito de induzir os restantes trabalhadores que aquela tinha sido despedida com justa causa, quando a trabalhadora-arguida se encontrava de baixa médica.

127.°

Também no dia ... de Fevereiro de 2016, a trabalhadora-arguida após contactar ..., foi informada que a advogada da empregadora lhe tinha

requerido que narrasse a situação de 2014 acontecida entre as duas trabalhadoras.

128.º

O que leva a induzir a trabalhadora-arguida que, na verdade, a empregadora, de má-fé, está a tentar despedi-la, sem qualquer fundamento verosímil.

ACRESCENTE-SE AINDA QUE:

129.º

No que se refere a horários, a empregadora sempre obrigou os trabalhadores a assinarem aqueles, quando os mesmos ultrapassam em muito tal escala e sem que a empregadora retribua.

TERMOS EM QUE:

E nos melhores de direito, deve o procedimento disciplinar ser arquivado sem qualquer consequência para a trabalhadora-arguida.

Requer a inquirição das seguintes testemunhas:

1 - ..., com domicílio profissional na loja ..., ..., ...;

2 - ..., com domicílio profissional na loja ..., ..., ...;

3 - ..., com domicílio profissional na loja ..., ..., ...;

4 - ..., com domicílio profissional na loja ..., ..., ...;

5 - ..., com domicílio profissional na loja ..., ..., ...;

6 - ..., com domicílio profissional na loja ..., ..., ...; e,

7 - ..., com domicílio profissional na loja ..., ..., ...;

Mais se requer que seja o advogado aqui mandatário, notificado da diligências instrutórias que forem designadas

(...)"

- 1.3.1.** Acompanha esta peça processual fotocópias de vários documentos, nomeadamente orientações da entidade empregadora cumpridas pela trabalhadora ora em causa, por exemplo relativos a exames médicos de novos/as trabalhadores/as, de compras ou troca de material de loja da entidade empregadora faturada por colegas, devidamente pagas pela trabalhadora, bem como autos de inquirição de 5 testemunhas por ela

apresentadas 3, nos dias 23 e 24 de fevereiro de 2017, funcionárias da empresa e 2 testemunhas no dia03.2017, uma ainda funcionária e outra que cessou funções, tendo estas últimas confirmado a versão dos factos da trabalhadora, nomeadamente, quanto a eventuais subtrações de material ocorridos sem a responsabilidade desta, a inexistência de discussões com colegas, espelhando, a dedicação e bom desempenho da mesma como profissional.

- 1.4. 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 ... 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. 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.ºs 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. (...)”.

2.3.2. 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. (...)”.

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

1 – O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;*
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;*
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;*
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;*
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;*
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;*

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

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 – (...)."

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

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

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;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

- 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;*
 - i) *Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;*
 - j) *Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*
- 2 - *O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos. (...)” .*

2.3.5. 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: (...)

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;*
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;*
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;*
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;*

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes; (...)”.

2.3.5.1. 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.(...)”.

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

- a) Comportamento culposos do trabalhador;*
- b) Comportamento grave e de consequências danosas;*
- c) Nexos de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

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

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

2.3.6. Ainda em sede de aplicação de eventual aplicação sanção disciplinar, se se considerasse a prática pela trabalhadora de algum comportamento censurável, convirá acrescentar que mesmo em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, a lei dispõe que as sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o artigo 330.º ao prever:

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

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

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

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

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

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

“(...) Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

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

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

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

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

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

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

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

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos/às 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 maternidade/parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

2.5. Da análise do processo, verifica-se que a entidade empregadora vem acusar a trabalhadora, de ter provocado sérios danos na imagem da Entidade Patronal, de ter desobedecido às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores, nomeadamente da Direção, ter violado os direitos e garantias dos/as trabalhadores/as da Empresa, de ter provocado repetidamente conflitos com os/as trabalhadores/as da empresa, de ter praticado, no âmbito da empresa, violência psicológica, injúrias e outros crimes puníveis por lei sobre trabalhador/a da mesma e sobre a própria empresa, colocando irremediavelmente em causa a relação de confiança com Entidade Patronal, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, n.º 1 e 2, al. a), b), c), e) e i), do Código do Trabalho.

2.5.1. Como documentos do processo, por parte da acusação, constam cópias do contrato de trabalho celebrado entre a entidade

empregadora e a trabalhadora, autos de inquirições tomadas no âmbito do processo de inquérito, não constando, porém, quaisquer documentos comprovativos do funcionamento da empresa ou das infrações de que a trabalhadora vem acusada, como por exemplo manual de procedimentos, listas de material eventualmente subtraído, mapas de prejuízos eventualmente sofridos, ou ainda ordens dirigidas à trabalhadora que traduzam algum nexo de causalidade entre as condutas de que esta é acusada e a prática de atos ilícitos aos seus deveres profissionais, não se encontrando reunidos os requisitos que justificam a justa causa do despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT, não tendo a entidade empregadora ponderado, como devia, de forma legal e objetiva todas as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, e sublinhámos no ponto 2.3.5, 2.3.5.1 e 2.3.5.2 do presente parecer, podendo qualificar-se como discriminatória, em razão da maternidade, a concretização do despedimento ora em causa, por falta de fundamentação e prova adequadas.

2.5.2. Tendo em conta todos os elementos do processo, o teor da nota de culpa, ponto 1.2.1., do presente parecer, o teor da resposta à nota de culpa, ponto 1.3., para além de alguns factos poderem ter prescrito, relacionados, nomeadamente aos anos 2013, 2014 nos termos do disposto no artigo 329.º n.1 do CT ou da eventual existência de algum ambiente problemático de algumas dependências da entidade empregadora não conexions a comportamentos da trabalhadora especialmente protegida, afigura-se-nos como insuficiente e infundada a prova produzida pela entidade empregadora, ao contrário do que lhe competia e determina o disposto artigo 63.º n.º 2 do CT.

2.5.3. Na verdade, a entidade empregadora não explica convenientemente, em qualquer fase do processo, nem apresenta comprovativos dos procedimentos relativos ao funcionamento dos serviços, mormente, os

administrativos e financeiros, qual o circuito dos bens que transaciona, pagamentos/receitas, etc.

- 2.6. Por último convirá ainda acrescentar que mesmo que se se considerasse que a trabalhadora tivesse praticado alguma infração, a entidade empregadora não deveria concluir estarem reunidos os requisitos que justificassem a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento – pois que, tal sanção, a aplicar-se, à trabalhadora puérpera seria sempre desproporcionada.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de ..., proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais 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 da referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ... a exercer funções de responsável comercial, promovido pela entidade empregadora ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

