

**PARECER N.º 68/CITE/2018**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 117/DG/2018

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 18.01.2018 da entidade empregadora ... cópia de processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa de trabalhadora grávida ..., a exercer funções de chefe de loja, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Em 30.11.2017, a trabalhadora arguida foi notificada da nota de culpa com a intenção de proceder ao despedimento com justa causa, referindo o seguinte:

*“Exma. Senhora,*

*(...)*

*Serve o presente para informar V. Ex.ª que pela sociedade (...) foi decidido instaurar-lhe procedimento disciplinar com intenção de despedimento, tendo a signatária sido nomeada instrutura do mesmo.*

*Assim sendo, venho pelo presente remeter-lhe a NOTA DE CULPA, à qual, no prazo de dez dias úteis, poderá responder deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar ao processo documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

(...)

#### NOTA DE CULPA

(...)

#### DOS FACTOS:

- 1- *A trabalhadora arguida exerce as funções de chefe de loja desde fevereiro de 2014 (estágio interino), prestando atualmente trabalho na loja "... " de ...;*
- 2- *A trabalhadora encontra-se suspensa preventivamente das suas funções desde o dia 07 de novembro de 2017;*
- 3- *A trabalhadora arguida tem perfeito conhecimentos dos deveres que sobre a mesma recaem, tanto mais que os mesmos lhe foram oportunamente comunicados pela empresa.*
- 4- *A trabalhadora arguida tem igualmente conhecimento de todos os procedimentos operacionais que deverão ser adotados no âmbito do exercício das suas funções.*
- 5- *Não obstante, a trabalhadora arguida incumpriu os deveres laborais a que estava obrigada, porquanto:*
- 6- *No passado dia 02 de novembro de 2017, as trabalhadoras (...), apresentaram as suas cartas de despedimento, em simultâneo, à supervisora (...).*
- 7- *Estranhando a decisão simultânea daquelas trabalhadoras a Supervisora (...), questionou as mesmas quanto aos motivos daquela decisão, tendo aquelas referido que "já não aguentavam mais o ambiente que se vivia na loja e que não diriam mais nada sobre o assunto, pois tinham medo de represálias durante o tempo de trabalho restante, uma vez que iriam dar o tempo à casa".*
- 8- *As trabalhadoras (...) na sequência da suspensão preventiva da aqui trabalhadora arguida vieram revogar a sua decisão de despedimento no passado dia 07 de novembro.*
- 9- *Mais justificaram nas cartas de despedimento que a decisão de despedimento se havia fundamentado no mau ambiente que era*

*vivido na loja e à pressão exercida por parte da chefe de loja, aqui arguida.*

*10- No dia 03 de novembro de 2017, a supervisora (...), recebeu um telefonema da trabalhadora (...) a qual por aquela via lhe comunicou que tinha arranjado um part-time num café, e que iria tentar conciliar com o trabalho na loja (...), mas que se tudo corresse bem, seria para se despedir da loja, pois já não aguentava mais a pressão exercida pela chefe de loja, ou seja, pela aqui arguida.*

*11- Ao final do dia 03 de novembro de 2017, por volta das 20:30H a Supervisora (...) foi contactada pela trabalhadora (...), a qual a informou que iria entregar a sua carta de despedimento, pois já não conseguia aguentar mais, que era sempre a mesma coisa, que a Chefe de Loja não iria mudar as suas atitudes.*

*12- Na sequência dos pedidos de despedimento de quatro trabalhadoras, a empresa encetou diligências de inquérito prévio, designadamente com a inquirição das trabalhadoras (...), tendo através daquelas apurado diversos factos que consubstanciam incumprimento culposos dos deveres laborais que recaem sobre a trabalhadora arguida.*

*Porquanto,*

*13- A trabalhadora arguida e ao contrário de qualquer instrução da empresa, decidiu unilateralmente criar um grupo de Messenger designado ..., do qual, e por sua imposição, teriam de participar todas as trabalhadoras da Loja de ...*

*14- Ao contrário das instruções e procedimentos operacionais instituídos pela empresa, a trabalhadora arguida exigia que todas as trabalhadoras, ao fecho da loja publicassem no referido grupo do Messenger, o resultado das vendas diárias bem como o total conseguido em termos de objetivos de campanha.*

*15- Sendo certo, que se alguma colaboradora/colega assim não fizesse seria repreendida e intimada perante as demais colegas.*

- 16- *Através do grupo de Messenger, a trabalhadora arguida repreendia as trabalhadoras por qualquer desempenho menos bem conseguido.*
- 17- *A trabalhadora arguida repreendia e remetia recados por aquela via, às demais trabalhadoras, sem qualquer respeito pelas horas de descanso daquelas, ou pelos dias de folga que as mesmas se encontravam a gozar.*
- 18- *Se as demais trabalhadoras não respondessem ao questionado pela trabalhadora arguida no referido grupo, eram alvo de represálias bem como de ameaças.*
- 19- *A trabalhadora arguida exercia pressão exacerbada sobre as mesmas, não demonstrando qualquer respeito pelas horas de descanso das mesmas, sendo que algumas tiveram inclusivamente de proceder à desativação das mensagens do grupo do Messenger por já não aguentarem mais.*
- 20- *As trabalhadoras inquiridas bem sabiam que o grupo de Messenger criado pela trabalhadora arguida não era institucional, contudo tinham medo das represálias que a trabalhadora arguida poderia sobre elas exercer caso saíssem do grupo.*
- 21- *A trabalhadora arguida no exercício das suas funções, ameaçava constantemente as demais colegas com a perda de dias de folga, sempre que verificava que determinava tarefa não era bem executada.*
- 22- *A trabalhadora arguida, e contra a vontade e/ou opinião das demais colaboradoras da loja ..., decidiu que aquelas não iam ao jantar de despedida da supervisora (...), tendo comunicado tal facto num grupo de Messenger criado para o efeito.*
- 23- *Não obstante, e ao contrário da sua comunicação, a trabalhadora (...), tinha decidido que queria ir ao referido jantar.*
- 24- *Sucedede que, (...) acabou por não ir ao jantar, pois quando a trabalhadora arguida tomou conhecimento da decisão daquela trabalhadora, não lhe alterou o horário de trabalho, colocando-a a*

*fazer noite no dia do referido jantar, o que por consequência a ... de ir ao jantar.*

*25- A trabalhadora arguida exercia, designadamente, uma pressão exacerbada sobre a trabalhadora (...), caxeira de loja, dizendo-lhe que o seu trabalho valia zero e que apenas continuava na empresa porque o seu contrato tinha ficado "nas mãos" da trabalhadora arguida, pois por vontade do supervisor (...) aquela trabalhadora já teria ido embora.*

*26- No exercício das suas funções, e sem cuidar de quem estava presente na loja, nomeadamente clientes, a trabalhadora arguida não se inibia de gritar às demais colegas, sempre que estas entre elas conversavam ou eventualmente pediam ajuda a outras para a concretização de determinada tarefa.*

*27- Em data não possível de concretizar, um cliente ficou desagrado e incomodado como a forma como a trabalhadora arguida terá repreendido, em loja, e aos gritos a trabalhadora (...), tendo inclusivamente tal cliente comentado com os demais: "como é que vocês conseguem trabalhar neste ambiente?".*

*28- A trabalhadora arguida quando verificava que uma tarefa não era bem executada, designadamente que os cabides no armazém não estavam devidamente arrumados, ameaçava as colegas com perda de dias de folga, referindo designadamente que "se isto volta a acontecer vão trabalhar nas vossas folgas e a folga não era paga nem gozadas, para aprenderem".*

*29- A trabalhadora arguida chegou mesmo a castigar a trabalhadora (...), colocando-a todo o dia na caixa da loja a registar.*

*30- A trabalhadora arguida incumpria com as instruções superiores da Supervisora (...), designadamente após esta sair da loja, criticava e alterava ou mandava alterar a disposição das peças de roupa que havia sido determinada por aquela supervisora.*

*31- A trabalhadora arguida, e ao contrário dos procedimentos operacionais instituídos pela empresa, não cumpriu com o dever de*

*comunicar superiormente à empresa a falta de dinheiro em caixa relativa ao fundo de maneiio.*

*32- Na verdade, e sempre que se verificava a falta de de dinheiro em caixa, a trabalhadora arguida obrigava as demais trabalhadoras a colocarem do seu próprio bolso o valor em falta.*

*33- A trabalhadora arguida, em data não possível de determinar, obrigou a trabalhador (...) a ir a casa buscar dinheiro para repor o valor em falta na caixa da loja.*

*34- E, sempre que se verificava sobra de dinheiro em caixa, a trabalhadora arguida em vez de proceder ao depósito do mesmo, conforme instituído pela empresa, colocava o mesmo num mealheiro, que se encontrava guardado no balcão de atendimento, dizendo que seria para pagar o jantar de natal a uma ou duas pessoas.*

*35- No passado dia 14 de Novembro de 2017, a empresa tomou conhecimento que o despedimento da trabalhadora (...), se ficou a igualmente a dever à pressão exercida pela aqui arguida sobre aquela.*

*36- A trabalhadora arguida, não dava a formação necessária às trabalhadoras que eram admitidas, bem como não se mostrava disponível para ajudar a ultrapassar problemas que eventualmente surgissem no desempenho das funções.*

*37- A trabalhadora arguida não estimulava a boa convivência entre as demais trabalhadoras da loja, estando constantemente a provocar conflitos, e a repreender as demais colegas com comentários depreciativos quanto ao trabalho por elas executado.*

*38- A trabalhadora arguida deixava de propósito excesso de trabalho para as trabalhadoras que efetuavam o fecho da loja, sendo que a uns dava umas instruções e a outros dava outras, causando conflitos entre os trabalhadores.*

*39- A trabalhadora arguida estava constantemente a vigiar o trabalho das demais trabalhadoras, não permitindo que as mesmas conversassem entre si.*

*DO DIREITO:*

*Com os seus atos a trabalhadora arguida perturbou e constrangeu as demais colegas de loja, que hierarquicamente se encontravam num nível inferior ao dela, tendo contribuído de forma ativa para a criação de um ambiente de trabalho intimidativo, hostil e desestabilizador, que se mostra absolutamente contrário aos princípios basilares da empresa, os quais se pautam na aposta nos colaboradores, coerência e espírito de equipa, constituindo, assim, assédio moral, proibido pelo artigo 29.º do Código do Trabalho.*

*Os factos praticados indiciam um comportamento reprovável da Trabalhadora Arguida, proibido pelas normas internas da ... e contrário às mais elementares regras de conduta dos trabalhadores desta EMPRESA.*

*Bem como, com os seus atos a trabalhadora arguida incumpriu com os procedimentos operacionais e com as regras internas da empresa.*

*Por todo o exposto, a trabalhadora arguida violou culposamente diversos deveres laborais que sobre ela recaem, nomeadamente, os deveres laborais previstos no artigo 128.º n.º 1, alíneas a), c), e) e h) do Código de Trabalho, incorrendo assim na justa causa de despedimento, consubstanciado na prática de comportamentos previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 351.º do Código de Trabalho, traduzidos na desobediência ilegítima de ordens dadas por superiores hierárquicos, na violação dos direitos e garantias das demais trabalhadoras da loja de Portirrião e na provocação repetida de conflitos entre as demais colaboradoras de loja.*

*Nesta conformidade, a conduta da trabalhadora- arguida é passível de ser punível disciplinarmente, de acordo com o que resultar do presente processo.*

*A Entidade Patronal manifesta, desde já, a intenção de proceder ao despedimento da trabalhadora arguida em virtude da existência de justa causa a esta imputável."*

- 1.3. A 11.12.2018, a entidade empregadora remeteu nova notificação à trabalhadora arguida, nos seguintes termos:

*"Exma Senhora,*

*(...)*

*Serve o presente para informar V. Ex. que pela sociedade ..., e face ao recente conhecimento de factos supervenientes e os quais são passíveis de despedimento por justa causa, foi decidido remeter-lhe a NOTA DE CULPA ADICIONAL.*

*Caso assim entenda, no Prazo de dez dias (gala. noderá responder deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos supervenientes na nota de culpa adicional insertos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar ao processa documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*(...)*

#### *NOTA DE CULPA*

*(...)*

*DOS FACTOS SUPERVENIENTES:*

*1- A trabalhadora arguida exerce as funções de chefe de loja, desde Fevereiro de 2014 (estágio interno) prestando atualmente trabalho na loja ... de ...*

*2- A trabalhadora arguida encontra-se suspensa preventivamente das suas funções desde o dia 07 de Novembro de 2017, sem perda de remuneração.*

*3- A Trabalhadora arguida tem conhecimento que não pode exercer outra atividade laboral durante o seu período normal de trabalho.*

*4- A Trabalhadora arguida apenas obteve consentimento por parte da ..., por altura da sua admissão em 2013 para exercer funções no ..., em*



*regime de part time noturno, e porque o mesmo não coincidia com o horário de trabalho na ...*

*5- Não obstante, a trabalhadora arguida foi vista a exercer as funções equiparadas de operadora de loja, na Loja da ... no Centro Comercial (...), pela Supervisora (...) e pela trabalhadora (...).*

*6- Na verdade, a arguida no passado dia 30 de Novembro de 2017, por volta das 13:20h encontra-se dentro da loja (...), vestindo uma T-Shirt, publicamente conhecida como farda daquela empresa.*

*7- A trabalhadora arguida no passado dia 04 de Dezembro de 2017 foi igualmente vista pela trabalhadora (...), por volta das 15h55m a trabalhar na loja da ... do Centro Comercial ..., encontrando-se igualmente a usar uma camisola preta, publicamente conhecida como farda (...)*

*8- No dia supra mencionado, a trabalhadora arguida, estava dentro da loja (...) numa das caixas do estabelecimento a atender clientes, juntamente com outro funcionário daquela loja.*

*9- A trabalhadora arguida não pediu autorização à entidade empregadora para exercer funções fosse em que regime de horários fosse (...).*

*10- O vínculo laboral entre a trabalhadora arguida e a ... não cessou pelo que se mantém a obrigação do cumprimento das obrigações por parte da trabalhadora arguida.*

*DO DIREITO:*

*A trabalhadora arguida violou culposamente, não só o dever geral de proceder de boa fé no cumprimento das suas obrigações contratuais e laborais, bem como igualmente violou o dever de guardar lealdade ao empregador, considerando que durante o período de suspensão preventiva, sem perda de remuneração, a trabalhadora arguida iniciou a prestação de atividade profissional, e durante o mesmo horário de trabalho, numa loja dfretamente concorrente da ...*

*Por todo o exposto, a trabalhadora arguida violou culposamente diversos deveres laborais que sobre ela recaem, nomeadamente, o*

*dever geral que sobre a mesma recai de proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das suas obrigações - cfr. Artigo 126.º do Código de Trabalho, bem como o dever laboral previsto no artigo 126.º n.º 1 al f) do Código de Trabalho, incorrendo assim na justa causa de despedimento, consubstanciado na prática de um comportamento culposo que atenta a sua gravidade bem como a qualidade das funções que exerce torna impossível a manutenção do vínculo laboral, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 35.º n.º 1 do Código de Trabalho."*

- 1.4. Em 19.12.2017, a trabalhadora especialmente protegida remeteu à entidade empregadora a resposta à nota de culpa, nos seguintes termos:

*"(...)*

*1º. — A realidade dos factos e respetivas acusações constantes da Nota de Culpa não correspondem à versão real dos acontecimentos, pelo que cumpre esclarecer:*

*2º. — É verdade que a Trabalhadora Arguida exerce atualmente as funções correspondentes à categoria profissional de Chefe de Loja, mediante retribuição, sob autoridade e direção da Arguente.*

*3º. — A Trabalhadora Arguida procura sempre prestar a sua atividade com assiduidade, zelo e diligência, respeitando os seus superiores hierárquicos e acatando as ordens e instruções que lhe são dadas.*

*4º. — A Trabalhadora Arguida nunca deixou de respeitar os procedimentos operacionais existentes na empresa, nem os seus deveres enquanto trabalhadora, antes pelo contrário.*

*5º. — No que diz respeito aos factos, esclarece a Trabalhadora:*

*6º. — Relativamente às cartas de demissão de ... e ..., diz que estas cartas foram apresentadas diretamente a si, Arguida, e ela própria, as digitalizou e as enviou para os Recursos Humanos.*

7.º — Confirma no entanto que, na altura, a Supervisora (...) encontrava-se presente na loja e naturalmente tomou conhecimento dos factos.

8.º — Estranha a Trabalhadora, os motivos mencionados no artigo 7.º da Nota de Culpa, sendo certo que não presenciou este tipo de conversa entre as intervenientes.

9.º — Isto porque quando a própria Arguida indagou as trabalhadoras, suas colegas, sobre a situação, a Colega (...) alegou que o motivo da sua saída prendia-se com o facto de que iria começar a trabalhar com o namorado, que tinha acabado de abrir um café.

10.º — Para além disso, a ora Arguida já tinha falado com (...), dos Recursos Humanos, para indicar a Colega ... como sua adjunta, pelo que não compreende a alegação da existência de mau ambiente vivido na loja e pressão exercida pela Chefe de Loja, a ora Arguida.

11.º — Quanto à Colega (...), esta encontra-se em Portugal apenas há quatro ou cinco meses, é esteticista, e alegou que iria sair pois não conseguia exercer em pleno a sua atividade de esteticista porque o trabalho (...) ocupava-lhe todo o tempo, situação aliás confirmada por ambas nos seus depoimentos.

12.º — A Trabalhadora ora Arguida veio posteriormente a saber que ambas teriam ficado mais tempo porque o (...) (Diretor de Vendas) teria apelado para que ficassem até ao fim da época natalícia, uma vez que havia dificuldade em substituí-las e estas acederam.

13.º — Assim, este facto não se baseia na suspensão preventiva da Trabalhadora Arguida, mas sim a um pedido formulado pela Arguente.

14.º — Relativamente à Colega (...), a Trabalhadora Arguida diz que a própria lhe referiu que iria precisar de fazer um part-time, tentando assim melhorar a sua situação económica.

15.º — A Colega (...), apesar de ter um contrato a full time, tem o seu término para o início do ano de 2018, e desconhecia se o mesmo se iria converter em contrato sem termo ou se a Arguente iria fazer caducar o mesmo.

16°. — Desta forma, (...) pretendia, por antecipação, salvaguardar alguma estabilidade económica.

17°. — Por esse motivo, a (...) e a Trabalhadora ora Arguida já tinham conversado sobre esta situação, e esta havia comunicado tal à Supervisora(...), tendo sido acordado que iriam procurar fazer o horário da (...) de molde a que esta fizesse primordialmente o intermédio ou o noturno, o que lhe possibilitava ter o part-time.

18.º - Esclarece ainda que entre janeiro e abril de 2017, esteve de baixa médica, seguida por um período de férias, tendo no entanto ido ajudar no inventário de janeiro, porque tal lhe foi pedido de uma forma muito insistente pela Supervisora(...), pelo que pouco ou nada falou com a (...); referiu apenas a esta que teria de ter mais atenção com os dados que inseria no inventário, pois não podia adulterá-los e comunicou tal à Supervisora.

19°. — Impugna assim a Trabalhadora Arguida, por não corresponder à verdade, o alegado ao longo dos artigos 7º a 12º da Nota de Culpa.

20°. — Esclarece ainda a Arguida que antes do dia 03 de novembro, cerca de duas semanas antes, a Colega (...) apresentava falhas de caixa, e não contava os fundos de maneio antes de sair, motivo pelo qual foi chamada à atenção pela sua Chefe de Loja (a Arguida).

21°. — A Colega (...) apresentou como justificação que não podia contar os fundos de maneio porque estava em cima da hora de saída.

22°. — A ora Arguida transmitiu esta desconformidade à Supervisora (...), agindo pois em conformidade com os procedimentos operacionais estabelecidos pela Arguente para estes casos.

23°. — Relativamente ao alegado nos artigos 13º, 14º e 15º da Nota de Culpa, refere a Trabalhadora Arguida que o grupo criado no Messenger, foi criado com a concordância de todas as trabalhadoras, incluindo a anterior Supervisora (...).

24°. — Pretendia ser uma ferramenta útil para transmitir recados e campanhas a todos os funcionários, pois muitas vezes, em função da

*organização dos turnos, aqueles não dizem tudo o que há para fazer aos colegas que entram no horário seguinte.*

*25.º — Desta forma todos os funcionários acabavam por ter, assim registadas, todas as informações pertinentes quanto à atividade da loja e procedimentos a ter em conta.*

*26.º — Nunca em tempo algum a Trabalhadora repreendeu as colegas no Messenger por desempenho menos conseguido; reconhece sim, que fez chamadas de atenção, nomeadamente relembrando a importância da conferência do fundo de maneio.*

*27.º — A Trabalhadora ora Arguida usava o Messenger para enviar as mensagens e dar a conhecer as novas campanhas, como um complemento da sua atividade como chefe de loja e de uma forma mais eficiente as transmitir às suas colaboradoras.*

*28.º — Nunca a Trabalhadora foi agressiva, nem desrespeitadora nas suas mensagens, sendo que estas só eram lidas pelos seus destinatários se abrissem o Messenger.*

*29.º — Nunca em tempo algum a Trabalhadora pediu, a quem quer que fosse, que nos seus dias de folga, horas ou descanso, abrissem o Messenger e respondessem a algo que lá estivesse escrito.*

*30.º — Refuta pois as acusações que lhe são feitas nos artigos 17.º, 18.º e 19.º da Nota de Culpa, uma vez que também nunca procedeu a qualquer represália ou ameaça para com colegas.*

*31.º — O grupo do Messenger foi imediatamente suspenso no dia 07 de novembro de 2017, quando (...) lhe deu ordens para tal.*

*32.º — Apesar de a Arguente referir que a ora Arguida não tinha respeito pelas horas de descanso das suas colegas, nem pelos seus dias de folga, certo é que aquela era muitas vezes chamada à loja em dia de folga e fora das suas horas de trabalho pelas chefias, que não admitiam um não como resposta.*

*33.º — Impugna igualmente por não corresponder à verdade o mencionado no artigo 21.º da Nota de Culpa, pois à contrario quando*

*alguém faltava era a própria Arguida que ia substituir tal pessoa, e não outra colega.*

*34°. — Impugna igualmente, por não corresponder à verdade, o constante nos artigos 22°, 23° e 24° da Nota de Culpa, clarificando que, relativamente ao jantar de despedida (...) tinha ficado definitivamente acordado que cada Loja faria um jantar, já que era difícil conciliar horários para fazerem um jantar único em ...*

*35°. — A Colega (...) disse então que ia ao jantar com a Loja de ... e a Arguida respondeu que assim sendo, não fazia sentido ela ir também ao de ...*

*36°. — (...) pediu, dois ou três dias antes da data do jantar, uma mudança de folga, sem dar justificação para esse pedido, e, a Arguida não autorizou essa mudança do dia de folga, dizendo-lhe que não podia ser, pois esses pedidos têm de ser feitos com mais antecedência.*

*37°. — Assim, esta “não autorização” tem uma explicação e fundamento: os horários são feitos com um mês de antecedência e a (...) pediu a mudança do dia de folga com pouca antecedência; nesse dia em concreto a Arguida encontrava-se na loja com uma trabalhadora recente, em par-time, e a ... à noite com dois part-times.*

*38°. — Assim sendo, a ausência da (...) só seria possível caso esta trocasse o horário desse dia com uma colega e não a mudança do dia da sua folga, como pretendia e como prescreve o manual dos procedimentos operacionais da Arguente.*

*39°. — Foi esta justificação, que apenas teve a ver com a orgânica de trabalho da loja, naquele dia em concreto, que a Arguida prestou à ..., que por sua vez se recusou a fazer troca de horário.*

*40°. — Não tendo anuído na troca de horário com outra colega, não foi possível dispensá-la nesse dia.*

*41°. — Não sabia a Trabalhadora Arguida que a ausência se prendia com a ida ao jantar da Loja de ..., pois esta não lhe disse tal quando solicitou a mudança de horário; aliás, (...) havia dito à Arguida que não*

*ia ao jantar de ..., quando lhe foi dito que só podia ir a um e que teria de escolher.*

*42°. — A Trabalhadora Arguida limitou-se a atuar de acordo com os procedimentos operacionais, que não permitem que a Chefe de Loja fique sozinha com uma funcionária nova em par-time a trabalhar na loja, ou autorize mudanças de folga com tão pouca antecedência (manual de procedimento em vigor até 15/06/2017, ponto 18, e manual atualizado nessa data, ponto 20).*

*43°. — Assim sendo, foi por decisão da própria (...), ao não anuir na troca de horário com outra colega, que impediu aquela de ir ao jantar, e não uma decisão unilateral da aqui Arguida.*

*44°. — Nega a Trabalhadora que alguma vez tivesse proferido alguma das palavras ou expressões constantes do artigo 25° da Nota de Culpa.*

*45°. — Refere, no entanto, que em altura que não se recorda, mas que teria ocorrido no mês de maio de 2017, fez um comentário com a Supervisora (...) de que o Supervisor (...) teria dito “O que é que ela ainda faz aqui?”, referindo-se inequivocamente à ... e ao facto de esta apresentar algumas lacunas relativamente ao padrão de eficiência que a Arguente exige que os seus trabalhadores alcancem.*

*46°. — No entanto, a Trabalhadora Arguida nunca referiu esta observação nem esta conversa diretamente à Colega (...).*

*47°. — Impugna pois, por não ser verdade, o alegado no artigo 25° da Nota de Culpa,*

*48°. — No que diz respeito aos factos constantes dos artigos 27° e 28° da Nota de Culpa, a Arguente não concretiza, como se lhe impunha, o aí alegado, nomeadamente em termos de circunstâncias de modo e tempo, pelo que não deverá ser considerado.*

*49°. — A Arguida esclarece que não tem por hábito levantar o tom de voz, e sempre que necessitava de fazer reparos ou observações ao modo como as tarefas em loja eram executadas, chamava o grupo de trabalho para o armazém e aí clarificava as situações com todos presentes.*

50.º — *Nunca ameaçou ninguém em tirar dias de folga, apenas referiu que se não arrumassem devidamente os cabides no armazém durante o tempo de trabalho, mais tarde ou mais cedo teriam de o fazer.*

51.º - *Nunca em tempo algum a Trabalhadora castigou a Colega (...), colocando-a todo o dia na caixa.*

52.º — *Como a Arguente bem sabe, os seus colaboradores só ao fim de um mês em loja, é que começam a fazer caixa; quando entram nessa fase e se estão a aprender a trabalhar com a caixa, durante alguns dias ficam lá predominantemente e certamente foi isso que aconteceu com a (...), embora a Arguente não especifique a data em que tal ocorreu.*

53.º - *Impugna igualmente, por não corresponder à verdade, o constante do artigo 30.º da Nota de Culpa.*

54.º - *A Trabalhadora recorda-se tão somente de uma vez, quando regressou de um dia de folga, de mandar colocar a bijuteria de uma forma diferente daquela que encontrou, e tendo já ocorrido a mudança quase integral dos expositores, foi então que a Colega (...) lhe disse que tinha sido por ordem da Supervisora (...) que a arrumação inicial tinha sido feita.*

55.º - *Uma vez que estavam já no final do dia, apenas no dia seguinte as bijuterias voltaram a ser arrumadas conforme a Supervisora (...) tinha feito, e a Arguida comunicou-lhe tal.*

56.º - *Relativamente ao constante nos artigos 31º, 32º e 33º da Nota de Culpa, o aí alegado não corresponde à verdade, porquanto nunca a Trabalhadora Arguida obrigou qualquer colaboradora a colocar dinheiro em caixa, quando há falhas, até porque não existe abono de falhas de caixa.*

57.º — *No que diz respeito às alegadas sobras de dinheiro em caixa, isso raramente acontece, e são meros cêntimos, que os clientes não recebem de troco e habitualmente dizem “Deixe estar.”.*

58.º — *Reconhece sim que, de comum acordo, guardam esses cêntimos num mealheiro, que é aberto na altura do natal, mas que raramente dá para pagar um jantar.*



59°. — A Trabalhadora desconhece de que forma e circunstâncias a Arguente tomou conhecimento do alegado no artigo 35° da Nota de Culpa, e a Arguente também não clarifica tal, como se lhe impunha.

60°. - Impugna, por não corresponder à verdade, o constante no artigo 36° da Nota de Culpa, pois era a Trabalhadora quem efetivamente dava formação a todas as colaboradoras da loja.

61°. — Foi a própria Trabalhadora Arguida que criou, por sua iniciativa, um plano de formação e seguia-o.

62°. — As suas supervisoras têm conhecimento de tal e nunca a Arguente disponibilizou ninguém específico para se deslocar à loja e dar formação.

63°. — No que diz respeito ao alegado nos artigos 37°, 38° e 39° da Nota de Culpa, a Arguente não concretiza, como se lhe impõe, em que circunstâncias de tempo, modo, lugar e com quem e de que forma, os factos aí alegados ocorreram, pelo que não podem ser usados pela Arguente como forma de imputar à Arguida qualquer comportamento violador dos seus deveres enquanto trabalhadora.

64°. — Impugna, por não corresponder à verdade, que tenha perturbado e constrangido as colegas de loja, que hierarquicamente se encontram a um nível inferior ao dela, criando assim um ambiente de trabalho intimidativo, hostil e desestabilizador e constituindo assim assédio moral.

65°. — Salvo o devido respeito entende a Trabalhadora que não violou de forma culposa o dever de respeito e de tratar as pessoas que se relacionam com a instituição com urbanidade e probidade, e bem assim realizar o trabalho com zelo e diligência.

66°. — Considera a Trabalhadora ora Arguida que, se alguém foi intimidado no local de trabalho, foi a própria, pelo Diretor de Vendas, (...), pela responsável dos Recursos Humanos, (...), e a Supervisora de Loja, (...), no dia 07 de novembro do corrente ano, quando chegaram à loja e declararam que queriam falar com ela.

67°. — Os referidos chegaram juntos, chamaram-na ao armazém e, estando só os quatro, acusaram-na sumariamente dos factos supra alegados, e de fazer bullying com uma colega, e após minutos de graves acusações, mandaram-na sair do armazém e na ausência desta, foram chamando as colegas uma a uma.

68°. - Posteriormente, voltaram a chamar a Arguida, colocaram um carrinho em frente à porta dificultando a saída, e declararam que todas haviam falado mal dela, e que só tinha uma hipótese, que seria assinar a carta de despedimento.

69°. Tudo isto foi dito de uma forma muito exaltada, em tom elevado, essencialmente pelo Diretor de Vendas e pela responsável dos Recursos Humanos da Arguente.

70°. -- Como a Trabalhadora Arguida se recusou a assinar a carta de despedimento, entregaram-lhe a carta de suspensão de funções.

71°. — Face ao exposto, considera a Trabalhadora ora Arguida que não violou com gravidade ou de qualquer forma os seus deveres contratuais e legais, conforme explanado na Nota de Culpa, de forma a que a sua conduta, pela sua gravidade e consequências, tenha justificação para a aplicação de qualquer sanção disciplinar.

72°. — A Trabalhadora Arguida tem praticamente 4 (quatro) anos de antiguidade, tendo já trabalhado com diversas colegas e um número elevado de clientes, sempre com a maior responsabilidade e correção, contribuindo inequivocamente para a boa imagem e progresso da Arguente.

73°. — A Arguente faz constantes solicitações de carácter muito insistente para que as chefes de loja sejam muito produtivas, sempre presentes e disponíveis, mesmo em tempo de férias ou de descanso, havendo telefonemas constantes das supervisoras e colaboradoras.

74°. Um desses exemplos é o facto de, no inventário de janeiro, a Arguida estava de baixa e ter colaborado nele após várias insistências (...).

*TERMOS EM QUE dada a não pertinência da matéria acusatória e a não violação das normas legais referidas na Nota de Culpa, deve o presente processo disciplinar ser arquivado.  
(...)”.*

- 1.5. Com data de 20.12.2017 a trabalhadora respondeu aos factos supervenientes da nota de culpa, nos termos seguintes:

*“(...)”*

*1°. — É verdade que a Trabalhadora Arguida exerce atualmente as funções correspondentes à categoria profissional de Chefe de Loja, estando suspensa preventivamente desde 07 de novembro 2017, sem perda de retribuição.*

*2°. — A Trabalhadora Arguida quando iniciou funções para a ora Arguente, trabalhava no ... e foi condição essencial para ir trabalhar para aquela, poder continuar a trabalhar em part-time, pois economicamente necessitava de tal.*

*3°. — A Arguente não se opôs a tal e a Arguida já há algum deixou de fazer part-time no ... tendo passado a fazê-lo no ... porque era economicamente melhor, sabendo aquela de tal.*

*4°. — Ao ficar suspensa, ainda que sem perda de retribuição, a Arguida deixa naturalmente de auferir subsídio de alimentação, subsídio de domingo, horas extras e adicional por trabalho noturno, o que ao fim do mês representa um valor geralmente não inferior a 200,00€ líquidos, que deixa de auferir.*

*5°. — Para além disso, no dia da sua suspensão, as Colegas da Arguida receberam o prémio prometido pela Arguente. que consistia num valor aproximado de 300,00€ a 400,00€, pois o cálculo do mesmo tinha como referência a antiguidade e valor base de salário, sendo que colegas com pouco mais de um ano de casa e salário inferior receberam 300,00€, pelo que era expectável que o da Arguida fosse certamente superior.*

6°. — *Tal faz diferença na economia doméstica da Autora, que recentemente veio a saber que está grávida e, naturalmente, surgem mais despesas.*

7°. — *Como tal, iniciou um part-time na empresa Loja ..., para fazer essencialmente trabalho de caixa, na altura da época natalícia, com contrato de 1 (um) mês, de 27 de novembro a 31 de dezembro. cinco dias na semana, 5 horas/dia, em turno à escolha da trabalhadora.*

8°. — *Caso o levantamento da suspensão da sua atividade na Loja ... viesse entretanto a ocorrer neste período de tempo, a Trabalhadora ora Arguida cessaria também este part-time.*

9°. — *É frequente as trabalhadoras da ... fazerem part-time. caso da própria Trabalhadora Arguida e da Colega (...), por exemplo, sendo que a Arguente tem perfeito conhecimento de tal.*

10°. — *Face ao exposto, considera a Trabalhadora ora Arguida que não violou com gravidade ou de qualquer forma os seus deveres contratuais e legais, conforme explanado no adicional à Nota de Culpa. de forma a que a sua conduta, pela sua gravidade e consequências, tenha justificação para a aplicação da mais gravosa sanção disciplinar, o despedimento do trabalhador com alegada justa causa por parte da sua entidade empregadora.*

110. — *A Trabalhadora Arguida tem praticamente 4 (quatro) anos de antiguidade, tendo já trabalhado com diversas colegas e um número elevado de clientes, sempre com a maior responsabilidade e correção. contribuindo inequivocamente para a boa imagem e progresso da Arguente.*

12°. — *Um desses exemplos é o facto de, no inventário de janeiro, a Arguida estar de baixa médica e ter colaborado nele após várias insistências (...).*

*TERMOS EM QUE dada a não pertinência da matéria acusatória e a não violação das normas legais referidas na Nota de Culpa, deve o presente processo disciplinar ser arquivado."*

1.6. Do processo remetido à CITE constam os seguintes documentos:

- Termo de abertura;
- Despacho inicial
- Mensagens de correio eletrónico;
- Rescisões de contratos de trabalho a termo certo;
- Procuração da entidade empregadora;
- Procuração da mandatária da trabalhadora;
- Despacho de intrutora de processo disciplinar;
- Comunicação da suspensão preventiva da trabalhadora;
- Autos de declarações – Prova testemunhal;
- Nota de Culpa;
- Resposta à nota de culpa;
- Manual de procedimentos das Lojas;
- Manual de Acolhimento e integração
- Contrato de trabalho a termo certo da trabalhadora arguida
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho;
- Relatório Final.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2010/18/EU, do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta os considerandos 8 e 12: “ que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encarada no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

- 2.2. Ainda nesse âmbito, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”
- 2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.
- 2.4. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.5. Um dos considerandos da referida Diretiva 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;”.

- 2.6. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.7. Em harmonia com os princípios comunitários, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes
- 2.8. Em conformidade com a norma comunitária, e com a Constituição da República Portuguesa a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “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”, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.9. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, 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 (...)”, à CITE.

- 2.10.** A falta de solicitação deste parecer implicaria, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.11.** Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.12.** Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.
- 2.13.** Nestes termos, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da parentalidade.
- 2.14.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>1</sup>. Por sua vez, a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas

---

<sup>1</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.15.** Nestes termos, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.16.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o/a trabalhador/a e os/as seus/suas companheiros/as e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.17.** Ora, no caso em apreço, e de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora grávida é acusada de comportamentos contrários às regras de conduta dos/as trabalhadores/as da empresa, de desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa e provocação repetida de conflitos com trabalhadores/as da empresa.

**2.18.** Vem ainda a entidade empregadora, em anexo à nota de culpa, acusar a trabalhadora arguida de factos supervenientes, designadamente, não ter procedido de boa-fé no cumprimento das suas obrigações contratuais e laborais, como de violar o dever de guardar lealdade à entidade empregadora.

**2.19.** Segundo os factos descritos na nota de culpa notificada à trabalhadora, a mesma é acusada de ter decidido *“(...)unilateralmente criar um grupo de Messenger (...) do qual e, por sua imposição, teriam de participar todas as trabalhadoras da Loja (...). Ao contrário das instruções e procedimentos operacionais instituídos pela empresa,(...) exigia que*

*todas as trabalhadoras publicassem (...) o resultado das vendas diárias, bem como o total conseguido em termos de objetivos de campanha. (...) se alguma colaboradora/colega assim não fizesse seria repreendida e intimidada perante as demais colegas."*

**2.20.** Ainda neste contexto, alega a entidade empregadora que a trabalhadora, através do grupo criado, repreendia as trabalhadoras por qualquer desempenho menos conseguido.

**2.21.** De acordo com o descrito na nota de culpa a entidade empregadora faz referência, nomeadamente, ao facto da trabalhadora, alegadamente, exercer pressão exacerbada sobre as restantes trabalhadoras *"(...) não demonstrando qualquer respeito pelas horas de descanso das mesmas (...) ameaçava constantemente as demais colegas com perda de dias de folga, sempre que verificava que determinada tarefa não era bem executada."*

**2.22.** A entidade empregadora imputa à trabalhadora o incumprimento de instruções superiores da Supervisora, bem como o não cumprimento do dever de comunicar superiormente da falta de dinheiro em caixa, relativa ao fundo de maneio. Além disso, refere que aquando da verificação de sobra de dinheiro em caixa, a trabalhadora arguida, alegadamente, colocava o valor num mealheiro existente no balcão de atendimento, ao invés de proceder ao depósito, conforme instituído pela empresa.

**2.23.** Vem ainda a arguida acusada de não estimular a boa convivência entre as trabalhadoras da loja, provocando conflitos.

**2.24.** Em comunicação posterior, e de acordo com factos supervenientes, a empresa acusa a trabalhadora de se encontrar a exercer funções noutra loja, durante o período de suspensão preventiva, sem perda de remuneração.

- 2.25. Mais entende a empresa que os factos alegadamente praticados pela trabalhadora arguida são passíveis de ser punidos disciplinarmente, sendo intenção da empregadora proceder ao despedimento, por violação do deveres previstos no n.º 1, nas alíneas a), c), e), f) e h) do artigo 128º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e ainda
- 2.26. Nestes moldes, conclui a entidade empregadora, conforme referido no objeto do presente parecer, que os comportamentos da trabalhadora especialmente protegida constituem justa causa de despedimento, nos termos das alíneas a), b) e c) do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.27. Em sede de resposta à nota de culpa a trabalhadora, esta vem esclarecer alguns factos e impugnar outros, referindo que *“(...) procura sempre prestar a sua atividade com assiduidade, zelo e diligência, respeitando os seus superiores hierárquicos e acatando as ordens e instruções que lhe são dadas. (...)nunca deixou de respeitar os procedimentos operacionais existentes na empresa, nem os seus deveres enquanto trabalhadora, antes pelo contrário.”*
- 2.28. Na sequência do anteriormente referido, *“Impugna assim a Trabalhadora Arguida, por não corresponder à verdade, o alegado ao longo dos artigos 7º a 12º da Nota de Culpa. Esclarece ainda a Arguida que antes do dia 03 de novembro, cerca de duas semanas antes, a Colega (...) apresentava falhas de caixa, e não contava os fundos de maneiio antes de sair, motivo pelo qual foi chamada à atenção pela sua Chefe de Loja (...) A ora Arguida transmitiu esta desconformidade à Supervisora (...), agindo pois em conformidade com os procedimentos operacionais estabelecidos pela Arguente para estes casos.”*
- 2.29. No que se reporta à criação do grupo virtual que o mesmo foi constituído com a concordância de todas as trabalhadoras, bem como da supervisora em funções à data, esclarece a trabalhadora que

*“pretendia ser uma ferramenta útil para transmitir recados e campanhas a todos os funcionários (...). Desta forma todos os funcionários acabavam por ter, assim registadas, todas as informações pertinentes quanto à atividade da loja e procedimentos a ter em conta.”.*

**2.30.** Nestes termos, a trabalhadora defende-se dizendo, nomeadamente, que *“Impugna, por não corresponder à verdade, que tenha perturbado e constrangido as colegas de loja, que hierarquicamente se encontram a um nível inferior ao dela, criando assim um ambiente de trabalho intimidativo, hostil e desestabilizador e constituindo assim assédio moral. (...)Salvo o devido respeito entende a Trabalhadora que não violou de forma culposa o dever de respeito e de tratar as pessoas que se relacionam com a instituição com urbanidade e probidade, e bem assim realizar o trabalho com zelo e diligência.*

**2.31.** Relativamente aos factos supervenientes de que é acusada, a trabalhadora em sede de resposta adicional à nota de culpa refere que *“A Trabalhadora Arguida quando iniciou funções para a ora Arguente, trabalhava no ... e foi condição essencial para ir trabalhar para aquela, poder continuar a trabalhar em part-time (...) A Arguente não se opôs a tal e a Arguida já há algum deixou de fazer part-time no ... tendo passado a fazê-lo no ... (...). Ao ficar suspensa, ainda que sem perda de retribuição, a Arguida deixa naturalmente de auferir subsídio de alimentação, subsídio de domingo, horas extras e adicional por trabalho noturno (...). Tal faz diferença na economia doméstica da Autora, que recentemente veio a saber que está grávida e, naturalmente, surgem mais despesas. Como tal, iniciou um part-time na empresa Loja ..., para fazer essencialmente trabalho de caixa, na altura da época natalícia, com contrato de 1 (um) mês, de 27 de novembro a 31 de dezembro. cinco dias na semana, 5 horas/dia, em turno à escolha da trabalhadora.”*

- 2.32. Mais acrescenta a trabalhadora que *“Caso o levantamento da suspensão da sua atividade na Loja ... viesse entretanto a ocorrer neste período de tempo, a Trabalhadora ora Arguida cessaria também este part-time. É frequente as trabalhadoras da ... fazerem part-time.(...) Face ao exposto, considera a Trabalhadora ora Arguida que não violou com gravidade ou de qualquer forma os seus deveres contratuais e legais (...) de forma a que a sua conduta, pela sua gravidade e consequências, tenha justificação para a aplicação da mais gravosa sanção disciplinar, o despedimento do trabalhador com alegada justa causa por parte da sua entidade empregadora.”*
- 2.33. Ora, para se analisar se os factos referidos poderão determinar a aplicação da sanção mais gravosa, isto é, o despedimento, importa esclarecer que, tem sido defendido que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do/a trabalhador/a se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não deixa possibilidade de recorrer à ponderação de uma sanção conservatória.
- 2.34. De acordo com António Monteiro Fernandes, *“(...) a continuidade da vinculação jurídica duradoura que o contrato implica pode ser, em certa medida imposta à vontade de uma das partes (o empregador). É-o com a exigência de justa causa para despedir. Muitas situações que poderiam razoavelmente «motivar» o despedimento não são atendíveis sob o ponto de vista legal. O ordenamento impõe, nelas, ao empregador que «resista» à vontade de resolver o vínculo – considerando, naturalmente, que, face ao padrão de comportamento psicológico adotado, essa consequência é suportável e compatível com a manutenção das relações contratuais, em nome da estabilidade do emprego. Se a atitude da lei muda de sinal – perante a hipótese de justa causa – é porque se admite que, em certas situações, tal exigência deixa de ser proporcionada e justa, mesmo defronte da necessidade de*

*proteção do emprego. É porque – noutros termos – a lei admite que deixa de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva.”*

- 2.35.** Neste sentido, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora tem ainda de ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento é feito sem justa causa, devendo demonstrar inequivocamente o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente, o comportamento culposos cuja gravidade torne, pelas suas consequências imediatamente impossível a manutenção da relação laboral.
- 2.36.** No que se reporta ao assédio e à proibição deste, prevista no artigo 29.º do Código do Trabalho, explique-se que se trata de um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2.37.** O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
- 2.38.** No entanto, revela-se importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.
- 2.39.** *“O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado,*

*praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral)"<sup>2</sup>.*

- 2.40.** De acordo com o anteriormente exposto, no caso em apreço não resultam esclarecidas e demonstradas as acusações tal como configuradas na nota de culpa pela entidade empregadora, nem que as mesmas configurem uma situação de assédio moral.
- 2.41.** Mais se aluda que todos os factos alegados e que são imputados à trabalhadora especialmente protegida necessitam de uma circunscrição espacial, temporal e de modo como ocorreram, o que não se verifica no caso em análise.
- 2.42.** Atendendo aos factos dos quais a trabalhadora grávida vem acusada na nota de culpa, atendendo à resposta à nota de culpa, bem como aos documentos carreados para o processo, não resulta claro e inequívoco que os factos alegadamente praticados pela trabalhadora reuniam os requisitos para a aplicação da sanção mais gravosa, isto é, o despedimento.
- 2.43.** Não basta, porém, uma qualquer violação dos deveres contratuais, nem uma culpa qualquer. O comportamento tem de ser objectivamente tão grave, em si mesmo e nas suas consequências, que leve à quebra da confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato de natureza laboral e que, por via dessa quebra de confiança, a

---

<sup>2</sup> Veja-se o Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

cessação do vínculo laboral se torne inevitável, por se concluir não haver outra sanção suscetível de sanar a crise contratual existente pela alegada conduta do/a trabalhador/a.

**2.44.** Na verdade, na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os/as seus/suas colegas e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho)

**2.45.** Por força do princípio constitucional da segurança no emprego, o despedimento é a *última ratio* das sanções disciplinares, só sendo aceite pelo nosso sistema jurídico quando nenhuma outra sanção, das permitidas pelo sistema, se mostre suficiente para repor o equilíbrio na relação laboral.

**2.46.** Assim, compulsadas as normas legais e analisado todo o processo, saliente-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção constante do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**2.47.** Face ao que antecede, afigura-se, que não se encontram demonstrados os requisitos que justificam a justa causa do despedimento de trabalhadora gravidez, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não estando por isso afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., pela entidade empregadora ..., não estando, desta forma, afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.



**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**