

PARECER N.º 342/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, grávida, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 3140-DG/2020

I – OBJETO

1.1. Em 03.06.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora, grávida, ..., a exercer funções de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.1.1. A entidade empregadora enviou a 17 de abril de 2020, notificação à trabalhadora, no entanto a mesma só a recebeu a 28 de abril, onde refere, nomeadamente, o seguinte:

“Exma. Senhora, junto vai uma nota de culpa, da qual constam os factos que são imputados a V. Exa, dispõe, assim, do prazo de dez (10) dias úteis para consultar o processo e responder à referida nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer quaisquer diligências que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. A confirmarem-se os factos constantes da nota de culpa, é nossa intenção aplicar a V. Exa. A sanção de despedimento, com justa causa.”

1.1.2. NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO ENVIADA À TRABALHADORA conforme se :

“1.º A Arguida é trabalhadora da ... (adiante ...) desde 20 de abril de 2015, desempenhando funções na sua sucursal em Portugal, desde 1 maio de 2015. 2º A Arguida foi contratada para implementar e desenvolver o projeto denominado “...” em 2016 e nos anos subsequentes, como ‘...” (...) em Portugal. 3.º A Arguida reporta ao ... e ..., Sr. ..., além de existir em Portugal um “...” — gestor de conta de cada cliente, atualmente a colega ... — com a qual coordena as tarefas de prospeção de clientes, relacionamento comercial e o desenvolvimento de campanhas promocionais. 4º Ou seja, a Arguida não pode tomar decisões sem o aval da casa mãe em ... e sem a concordância da referida gestora da conta de cada cliente. 5º O projeto “...” consiste numa ferramenta de ... sub licenciada à ... e que esta comercializa a empresas do ramo ..., para promover fatores de competitividade dos produtos e potenciar o aumento das suas vendas. 6º Como produto sub licenciado, a “...” tem regras pré-definidas pelo titular da ..., a empresa ..., nomeadamente quanto a valores de entrada, anuidades e fees, que não podem ser unilateralmente alterados. 7.º A tabela de valores para a campanha ... é a seguinte:

...

... 1 Inscription 22 Fee

from 2 to 10 million 1.200€ 600€ 2.300€

Medium Companies inscription 1 Inscription 2 Fee

from 10 to 40 million 1.200 € 600 € 4.500 €

Big Companies Inscription 1 Inscription 22 Fee

more than 40 millions 1.200 € 600 € 6.000€

8º. Ora a trabalhadora arguida acordou diretamente com um dos principais clientes da ..., a ... (que se enquadra no terceiro grupo supra, de mais de 40 milhões de faturação), na pessoa do diretor do negócio de ..., um desconto de 50% no montante correspondente à aplicação correta das taxas de seis produtos de ... da ..., para 2020. 9º Sem autorização (anterior ou posterior) nem conhecimento da casa mãe, em ..., nomeadamente do Diretor Geral, Sr. ... 10.º E sem conhecimento

da colega ..., gestora de conta da ... em Portugal. 11.º Estavam em causa seis produtos de ... (..., ..., ..., ..., ..., ... e ...), no valor de € 6.000 cada - € 36.000 no total (6x6) - que assim passaram por iniciativa exclusiva da arguida, sem autorização nem conhecimento da ..., para um valor de € 18.000, prejudicando a sua entidade empregadora em igual montante. 12.º Acresce que a ... trabalha também com a ... em outros produtos, nomeadamente ... e o respetivo gestor de negócio pretende que seja aplicado o mesmo desconto, de 50%, em outros produtos, o que poderá implicar mais um prejuízo para a ..., no montante de € 9.000. 13.º Podendo gerar-se o mesmo problema em outras áreas de negócio de ... do grupo ..., pelo conhecimento interno que, entretanto, obtiveram das condições acordadas na ..., com a Arguida. 14.º Além de poder criar problemas no relacionamento entre a ... e a titular e licenciadora da marca "...", a empresa ..., pois as regras do negócio e do respetivo franchising não podem ser unilateralmente alteradas. 15.º Bem como um eventual problema de violação de regras da concorrência, por estarem a ser aplicados descontos e condições diferenciados de venda. 16.º Acresce que já em janeiro de 2020 a arguida havia feito um outro acordo com descontos e redução de preços, sem conhecimento nem autorização da ... (... e ...), envolvendo dois produtos do Cliente ..., com um prejuízo de € 4.500. 17.º Apenas em 18 de fevereiro de 2020, com a passagem dos assuntos pendentes por parte da trabalhadora Arguida, por ter entrado de licença de maternidade, a ..., sua entidade empregadora, teve conhecimento dos factos acima descritos, envolvendo descontos não autorizados com os clientes ... e ... 18. Ora a conduta acima referida da trabalhadora arguida é muito grave, pois desrespeitou normas da empresa, do seu conhecimento, ao negociar e aplicar diretamente descontos com clientes da ..., sem conhecimento nem autorização da sua entidade empregadora. 19.º Assim prejudicando diretamente a sua entidade empregadora em € 22.500 (vinte e dois mil e quinhentos euros) — 18.000 mais 4.500, 2.0 Além dos problemas criados com outras áreas de negócio do Cliente ... e dos que podem ser criados com a empresa ... franqueadora do negócio (...), bem como com a Autoridade da Concorrência, assim colocando em causa o bom nome a reputação da empresa ... 21 A conduta da Arguida determina a total perda de confiança da sua entidade empregadora, que não mais pode contar com a mesma para o desempenho das suas funções.

22.ª A conduta da Arguida torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, por exclusiva culpa sua.

O comportamento da Arguida, atrás descrito, constitui uma conduta dolosa e grave da mesma, consubstanciando as infrações previstas nas alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 1282 e nas alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto e subsequentes alterações, constituindo justa causa de despedimento.”

- 1.2.** *A trabalhadora foi notificada da nota de culpa em 28 de abril de 2020, tendo respondido nos seguintes termos: “..., solteira, maior, contribuinte fiscal n.º ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., válido até 16/10/2027, residente na ..., vem responder à nota da culpa deduzida pela ... (adiante ...), nos termos e com os fundamentos seguintes:*

Questão Prévia:

1. Foi a ora arguida notificada via e-mail da nota de culpa deduzida contra si, no passado dia 17 de abril de 2020, (muito embora só tenha sido lido no dia 28 de abril de 2020), em virtude de se encontrar na sua casa no ..., uma vez que se encontra de licença de maternidade e face à situação de estado de emergência em que o país se encontrava à data, razão pela qual não recebeu a mesma via correio na sua residência habitual. (Doc. 1) 2. Tendo solicitado no passado dia 30 de março de 2020, através da sua mandatária, a consulta do processo disciplinar, uma vez que a localização do mesmo não consta da nota de culpa, não tendo obtido qualquer resposta. 3. Após ter sido reiterado o pedido via e-mail, no passado dia 4 de abril de 2020, foi rececionado em formato pdf e zip a totalidade dos documentos que o constituem, apenas no dia 4 de abril de 2020 pelas 16h07, tendo sido solicitado o prazo de mais 24 horas para proceder à resposta, o que foi concedido, através do e-mail rececionado pelas 17h48.

Da Resposta à nota de culpa

Da caducidade:

1. O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias a contar do

conhecimento da alegada infração pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 329º do Código do Trabalho, ora, a Trabalhadora enviou e-mail em 23 de janeiro de 2020, onde constavam os resultados ... e onde solicitava que o Diretor Geral conferisse os mesmos. Tal prática é imprescindível e de extrema relevância pois é precisamente com base neste documento denominado "...", que posteriormente é enviado pela ... para a ..., que detém a marca ..., que se apuram os royalties a receber, sendo certo que já constava a informação dos 4500€ do fee da ... no dia 23 de janeiro de 2020. 3. Faz parte das funções do Diretor Geral a revisão deste documento com o máximo detalhe e minuciosidade, idealmente até a par com a ... para esclarecer dúvidas que possam existir, porque é da máxima relevância para as contas da empresa ... e porque a informação que consta neste documento renova e reforça a relação com a ... 4. Face ao exposto, caducou o direito de exercer o procedimento disciplinar contra a Trabalhadora em relação aos factos constantes do artigo 16º da nota de culpa respeitante à cliente ..., pois o valor constante do anexo com a comunicação dos resultados do ..., já constavam como sendo de € 4500,00, uma vez que entre o dia 23 de janeiro de 2020 e o dia 13 de abril de 2020, data da decisão de instauração do processo disciplinar, decorreram mais de 60 dias. Por impugnação, 5. A Arguida é gestora de conta dos clientes maiores, pela sua presença na empresa desde a génese e pela necessidade de ter uma pessoa sénior na gestão de clientes, pelo que, é ela quem gere a conta ... desde sempre conforme se alcança dos inúmeros e-mails com envio de propostas, receção de lista produtos candidatos e gestão dos processos. 6. Pelo que, é falso o alegado na nota de culpa sobre a conta ... pertencer à ..., de quem a ora arguida não recebe direções nem instruções. 7. Quanto ao alegado acerca da concessão da Arguida de um desconto, é FALSO. 8. Não foi efetuado qualquer desconto à ..., como aliás poderá testemunhar a ... da ..., que envia um e-mail a 9 de janeiro de 2020, que infra se transcreve, a questionar a organização das categorias, o que sucedeu foi que os produtos não se encontravam agrupados e a cliente solicitou o agrupamento, pois não fazia sentido que não o estivessem. (Doc. 3); Face a um pedido de um cliente tão importante como a ..., com a invocação de não concorrer no ano seguinte, foi efetuado pela Arguida o agrupamento por categoria de produto: ..., ... e 10. A Arguida iniciou funções em Portugal, na marca ... em 2015, na função de ...,

procedendo ao desenvolvimento e implementação das diretrizes internacionais da marca, sendo certo que no início do projeto em Portugal não havia uma tabela de valores. 11. A estratégia inicial era permitir a entrada de ... conceituadas com condições de participação flexíveis para aumentar a visibilidade da marca e o seu portfólio e em simultâneo uma gestão consistente e boas condições de participação, flexíveis, sobretudo para clientes estratégicos, ditaram o sucesso da marca ... 12. A ... está em crescendo desde 2015, especificamente na edição de 2019, teve um incrível aumento de 80% e na edição de 2020 mais 15%, sendo certo que a equipa é composta por 2 pessoas, a arguida e a ..., que apresentaram excelentes resultados de cobrança, Portugal tem sido desde sempre um case study seguido e copiado por todos os países (... , ... , ... , ...) ao nível da gestão, criatividade, design, contactos de fornecedores, ferramentas de marketing e publicidade, etc. A performance do negócio, liderada pela ... - foi desde sempre excelente e aplaudida por todas as equipas internacionais. 14. Face ao nível de confiança nas qualidades e competências da Arguida, com base na apresentação de sucessivos bons resultados, Portugal sempre implementou as estratégias internacionais e localmente aplicava-se uma estratégia adaptada à realidade da indústria portuguesa (por exemplo Portugal foi o primeiro país a ser muito bem-sucedido na sua relação com as marcas da ... - estratégia definida e implementada pela ..., a aqui arguida). 15. A tabela de valores do projeto ... foi acordada entre o Diretor ... e a ... de Portugal, mas a forma como é aplicada pode variar de acordo com os interesses da empresa em criar portefólio, aumentar visibilidade, criar mais concorrência e competição entre as marcas. 16. Cada ... tem a responsabilidade de desenvolver e implementar o projeto ... pois conhece melhor a realidade do mercado de cada país, os seus clientes e o seu histórico, estando mais inteirado da estratégia local do desenvolvimento da marca e do negócio, para aplicar a tabela de valores, pelo que, cada situação de aplicação da tabela de valores, dependendo do grau de complexidade da decisão, poderá ou não ser discutida com o diretor geral. 17. Uma vez que o diretor geral gere o negócio em 4 países, tem pouco tempo disponível e os assuntos a serem discutidos são selecionados de forma minuciosa. 18. Quanto à acusação de que a Arguida acordou diretamente com um dos principais clientes da ..., a ... na pessoa do diretor do negócio de ..., um desconto de 50% no montante

*correspondente à aplicação correta das taxas de seis produtos de ... da ..., para 2020, esta é como já supra foi referido. 19. Cumpre esclarecer que a Arguida implementa e desenvolve o projeto ... desde 2015, criando desde a sua génese a marca com a credibilidade e notoriedade hoje conhecida pela indústria de ... torna-se cliente da ... em 2017, resultado dos contactos da Arguida, que desde sempre acompanha este e outros clientes estratégicos de forma minuciosa e bem-sucedida, 21. É um cliente que pertence às ... por ter uma faturação superior a 40 milhões, logo, exige que, caso os produtos passem no teste sensorial e obtenham maior avaliação, cada categoria que use o prémio pague 6000,00 € (seis mil euros) 22. Os produtos inscritos pela ... foram agrupados em 3 grupos de categorias, a saber, ..., ... e ..., conforme documento 3 já junto. 23. Em relação à ..., pese em bora a já invocada caducidade, apenas por mera cautela de patrocínio, refere-se que este cliente pertence ao grupo das Medium Companies — e que foi apresentada proposta em reunião só que quando a cliente recebeu a fatura do fee (4500€*2) afirmou não ter esse budget disponível e que esse custo poderia condicionar a sua participação em edições ... futuras, conforme e-mail datado de 30 de dezembro de 2019, que se junta, bem como e-mail que consta do processo disciplinar datado de 6 de março de 2020, enviado pela ... Doc. 4. 24. Uma vez que a ... é um cliente internacional, com prestígio e imagem reconhecidamente importante na sua categoria, foi feita uma redução de valor em 4500€. 25. No passado, outras situações semelhantes ocorreram de forma a criar portfólio ..., maior visibilidade e impacto junto dos clientes e potenciais clientes, porque na realidade são as marcas de fabricante como a ..., que criam portfólio ... e incrementam o negócio maior que reside nas marcas da ..., como ..., ..., ..., ..., etc. 26. As marcas de fabricante são impulsionadoras do negócio ..., por isso há uma estratégia por detrás que justificou a redução do valor, a título exemplificativo: a) redução de preço feita em 2017 à "...", conforme e-mail que se anexa; Doc. 5 b) desconto de 15% à "... " em 2018, conforme e-mail que se anexa; Doc. 6 c) agrupamento de categorias ... 2019 - imagem sobre categorias agrupadas (... + ... = mesma categoria = 1 fee) Doc. 7, Situações semelhantes, de flexibilização de preços ou reagrupamento de categorias, aconteceram no passado e tendo sido sempre do conhecimento do diretor geral, quer em fase de debate pré-inscrição ou posteriormente na apresentação de*

resultados globais, e nunca houve qualquer questão e sempre foi um procedimento habitual que tinha na sua base uma estratégia de crescimento sustentado do negócio que se verificou anualmente. 28. Ora, o procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. 29. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. 30. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar a prova realizada. 31. 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. 32. 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 e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho). 33. Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bornis pater familias”, de um/a “empregador/a razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. 34. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho, que deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística, exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, E “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato, mas para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier iii “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). 36. Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime jurídico anterior: 37. O conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de

deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato e é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade da subsistência, ou não, do vínculo contratual. 38. Há justa causa quando, ponderados os interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes — intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, caráter das relações entre as partes -se conclua pela premência da desvinculação. 39. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração (cf. artigo 367º do CI). 40. No presente caso a Arguida não violou culposamente qualquer dever profissional, agiu sempre, como aliás se pode alcançar do seu percurso profissional, no melhor interesse da empresa, numa estratégia de manutenção dos clientes e não numa lógica de prejuízo para a sua entidade patronal. 41. Nunca sofreu qualquer sanção disciplinar desde a sua admissão em 2015. 42. Os próprios clientes apreciam as suas qualidades profissionais. 43. Atentos os factos alegados, entende-se que não deve haver lugar ao despedimento que V. Exas. afiguram como possível.”

1.3. Em sede de declarações as testemunhas arroladas, afirmaram o seguinte, como sucintamente se transcreve:

Testemunha – ...:

“Foi discutido com a ... a participação no ..., tendo a ..., conhecimento do facto. É o segundo ano que a ... concorre para o ..., com produtos de ... Quando a tatura chegou, de € 36.000, percebeu que o valor era demasiado elevado e estavam a considerar 6 categorias e não três. Ou seja estavam a sub-categorizar 3 categorias iniciais. Explicou à ... que não tinha ... para o valor de €36.600, por ter sido o orçamento pensado com base nos critérios do ano anterior. Caso pagasse o valor este ano, certamente no próximo ano não participaria no projeto ..., tendo a ... não participado este ano devido ao valor demasiado elevado. A “cara” do ... é a ..., por ser com ela que sabe quando tem de concorrer e com a qual negocia. Refere que os produtos do ... só participaram no ... de 2019 devido ao

empenho da ... Na reunião com a ..., acordaram o valor final de 18.000€ que na ótica da ... é de redução e na ótica da ... é considerar que estão em causa 3 categorias quer foram sub-categorizadas, incorretamente na convicção da testemunha. A testemunha considera quando não é possível categorizar produtos quando são todos da mesma categoria geral. A alavanca do ... é o crescimento de 20% a 30% da comercialização dos produtos premiados no ano seguinte, contudo a testemunha não comprovou esse crescimento nos produtos premiados, pelo que foi um ponto também utilizado na sua ótica, nas negociações de reajustamento de valor. A ... olhou para o budget da ... para o ano de 2019 e para o budget do ano de 22 e percebeu a posição da mesma, compreendendo que não era possível utilizar o budget de dois anos num início ano, o que poria em causa a participação no projeto ... 2021.

A Testemunha referiu à ... que a ... é uma só pelo que não pode ser vista a situação como uma deflação da fatura, mas antes como uma situação global, com todas, categorias de produtos envolvidos. Foi a testemunha que negociou os produtos da ... e da ... Caso não houvesse o reajustamento de valor não haveria a possibilidade de participar no ... de 2021, por esgotamento do budget de dois anos. Quando a ... entrou em licença de maternidade, combinaram que falariam em setembro quando a mesma terminasse a licença de maternidade, com conhecimento da ..., conforme email enviada pelo depoente a esta em 23 de março de 2020."

Testemunha – ...:

O ... surge em setembro e de facto foi um projeto que não estava previsto e não havia orçamento alocado. A testemunha conhecia dos benefícios da certificação devido à laboração noutra empresa, ... na área de marca própria ... Devido ao valor elevado, e com medo de que a empresa não reconhecesse os benefícios da certificação, perguntou à ..., se havia possibilidade de redução dos valores envolvidos de forma a viabilizar a participação em anos futuros. Algumas das participações do ... com produtos da ..., como o ... e ... Conhecia que o grupo ... tinha participado no projeto ..., durante vários anos, pelo menos dois anos e conhecia dos benefícios que a certificação traria ao grupo. Conheceu a ... através dos prémios do projeto O ... foi apresentado em reunião, a qual estava presente a ..., a ... e o ..., o regulamento do projeto ... à empresa, tendo sido o mesmo

enviado posteriormente. Com receio de inviabilizar o projeto, e uma vez que o budget anual do departamento de Marketing não contemplava este projeto, foi solicitado à ... a possibilidade de redução do valor do fee anual de utilização do selo de certificação ... de uma das referências no valor de €4.500. A ... esclareceu e foi clara na informação que prestou relativamente ao regulamento do projeto. A questão primava-se pela possibilidade de participação do ... de 2021, estando sempre garantido participarem em 2020. No ... de 2020, participaram com duas referências (... e...), e não uma. A ... pagou €2.400 pela inscrição de duas referências. Se fossem aprovados e certificados pelos consumidores como ... 2020, teriam de pagar os referidos €4.500 por referência pela utilização da certificação ... Sendo que pagaram apenas €4.500 pelas duas referências certificadas ... e não os €9.000 correspondentes. Em termos de inscrição estava tudo claro e havia orçamento para o ... 2020. Ao pedido de revisão do valor a pagar referente ao valor a pagar da utilização da certificação, foi perguntado à ... se havia a possibilidade de rever o orçamento, pois não havia orçamento alocado e havia o receio de a direção inviabilizar a participação no ... 2021. Foi um compromisso de redução do valor, com a possibilidade de a ... participar em 2021 com a inscrição de mais produtos, reavaliado pela ... que o assumiu, não tem conhecimento de como a ... validou a situação internamente, mas que no seu caso confirmou com o seu ... A Fatura inicial de €9.000 foi anulada, substituída por outra de €4.500 e imitada por uma nota de crédito."

Testemunha - ...:

"Em relação ao projeto ..., numa primeira análise, iniciou-se em agosto/setembro 2019, com a entrada da ... que o apresentou internamente. A ... começou a tratar da inscrição no projeto ... nos referidos meses, tendo finalizado a inscrição no mês de setembro. Pensou que o fee não seria referente a duas referências de certificação do ... Não tinha a noção que o valor era aplicado por referência de produto, sendo o mesmo alterado dependendo do número de produtos inscritos. Considerou o projeto interessante, corroborado por diversos clientes e concorrentes com quem contactou. Falou com a ..., apenas, quando apresentou o ... à ..., uma primeira vez, e na gala de apresentação dos prémios. Na reunião de apresentação do projeto ..., percebeu que havia um valor de inscrição, e que seria acrescido pelas referências que fossem certificadas. Não entendeu, inicialmente, que teria

de ser pago €4.500 por produto. Considerou que era um valor anual pelo selo na sua totalidade, independentemente da quantidade de produtos. Posteriormente foi enviado o documento de suporte(regulamento), no qual estava expresso que o valor do selo era por produto. Do ponto de vista de investimento, no ano de 2019, não havia condições para continuar a investir no projeto uma vez que não havia um budget de €9.000. Referiu à ... que no ano de 2019 não haveria o budget para suportar o fee referido, pelo que pediu à mesma para perguntar se havia uma possibilidade de redução do referido valor. Era apenas possível suportar um valor de €4.500, pela ... no ano de 2019. Pediu à ... se havia alguma forma de conseguirem pagar apenas €4.500, com a intenção de continuar no projeto no ano de 2020, tendo em conta que era o primeiro ano de inscrição, um ano de captação de clientes e solidificação do projeto para o futuro. Ficou ciente do valor de €9.000 quando foi apresentada a fatura do mesmo e foram verificados os documentos apresentados. Tendo pedido à ... que averiguasse e validasse a possibilidade de reajustamento de valor de investimento, pois não havia orçamento, condicionando todo o processo. Em concreto, tem conhecimento de a ... negocia com a ..., bem como da aprovação de reajustamento do valor. Não participou na conversa entre a ... e a ... relativamente à possibilidade de reajustamento do valor. Através da ... chegou a confirmação do referido reajustamento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos

prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

- 2.1.2.** 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 sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “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.

- 2.4. Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 351º do citado Código do Trabalho, “desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores.”.
- 2.5. A trabalhadora à data dos factos encontrava-se grávida, estando neste momento a gozar de uma licença Parental Inicial.
- 2.6. Após detalhada análise da nota de culpa, da resposta da trabalhadora e tendo em consideração os factos vertidos e dados como provados na decisão disciplinar em que baseia a entidade empregadora a intenção de despedir a trabalhadora especialmente protegido, não nos conformados com os mesmos.
- 2.7. Vejamos:
- 2.8. Refere a entidade empregadora: *“Ora a trabalhadora arguida acordou diretamente com um dos principais clientes da ..., a ... (que se enquadra no terceiro grupo supra, de mais de 40 milhões de faturação), na pessoa do diretor do negócio de ..., um desconto de 50% no montante correspondente à aplicação correta das taxas de seis produtos de ... da ..., para 2020.9º Sem autorização (anterior ou posterior) nem conhecimento da casa mãe, em ..., nomeadamente do ...”*.
- 2.9. *Refere ainda a entidade empregadora: “Apenas em 18 de fevereiro de 2020, com a passagem dos assuntos pendentes por parte da trabalhadora Arguida, por ter entrado de licença de maternidade, a ..., sua entidade empregadora, teve conhecimento dos factos acima descritos, envolvendo descontos não autorizados com os clientes ... e”;*
- 2.10. *Em sua defesa a trabalhadora alega o seguinte:” a Trabalhadora enviou e-mail em 23 de janeiro de 2020, onde constavam os resultados ... e onde solicitava que o Diretor Geral conferisse os mesmos. Tal prática é imprescindível e de extrema relevância pois é precisamente com base neste documento denominado “...”, que posteriormente é enviado*

pela ... para a ..., que detém a marca ..., que se apuram os royalties a receber, sendo certo que já constava a informação dos 4500€ do fee da ... no dia 23 de janeiro de 2020. 3. Faz parte das funções do Diretor Geral a revisão deste documento com o máximo detalhe e minuciosidade, idealmente até a par com a ... para esclarecer dúvidas que possam existir, porque é da máxima relevância para as contas da empresa ... e porque a informação que consta neste documento renova e reforça a relação com a ...".

2.11. Alegou ainda a entidade empregadora para justificar a sua intenção de despedimento:

" Acresce que a ... trabalha também com a ... em outros produtos, nomeadamente ...e o respetivo gestor de negócio pretende que seja aplicado o mesmo desconto, de 50%, em outros produtos, o que poderá implicar mais um prejuízo para a ..., no montante de € 9.000. 13.º. Podendo gerar-se o mesmo problema em outras áreas de negócio de produtos ..., pelo conhecimento interno que, entretanto, obtiveram das condições acordadas na ..., com a Arguida. 14.º Além de poder criar problemas no relacionamento entre a ... e a titular e licenciadora da marca "...", a empresa ..., pois as regras do negócio e do respetivo franchising no podem ser unilateralmente alteradas. 15º Bem como um eventual problema de violação de regras da concorrência, por estarem a ser aplicados descontos e condições diferenciados de venda".

2.12. A trabalhadora em sua defesa, respondeu à nota de culpa e indicou testemunhas, tendo as mesmas contrariado o argumento supra, reiterando precisamente o contrário, na medida em que, com o desconto contratado pela trabalhadora, vai permitir à ..., ter Budget para eventual contratação da marca, ..., para 2021.

2.13. Nesta senda, ficou também provado, que já havia esta prática por parte da empresa e da trabalhadora, de proporcionar descontos, como forma de permitir aos clientes ter budget para os anos seguintes.

- 2.14.** Alega ainda a trabalhadora: *" A tabela de valores do projeto ... foi acordada entre o Diretor ... e a ..., mas a forma como é aplicada pode variar de acordo com os interesses da empresa em criar portefólio, aumentar visibilidade, criar mais concorrência e competição entre as marcas. 16. Cada ... tem a responsabilidade de desenvolver e implementar o projeto... pois conhece melhor a realidade do mercado de cada país, os seus clientes e o seu histórico, estando mais inteirado da estratégia local do desenvolvimento da marca e do negócio, para aplicar a tabela de valores, pelo que, cada situação de aplicação da tabela de valores, dependendo do grau de complexidade da decisão, poderá ou não ser discutida com o diretor geral."*
- 2.15.** Quanto à prova testemunhal, a mesma é unânime e conclui que só com uma eventual baixa de preço, como uma estratégia fundamental para segurar clientes de forma a que os mesmos tivessem budget para 2021.
- 2.16.** A referida conduta não deve ser considerada deveras censurável porquanto, o que a trabalhadora pretendeu não foi prejudicar a empresa, mas, por haver uma relação contratual já de alguns anos e ser a trabalhadora conhecedora do mercado e tendo uma boa relação com os clientes, conhecendo-os bem, permitiu com este desconto, que o contrato se concretizasse, maior prejuízo teria a empresa, se os clientes em causa concluíssem, como foi referido por mais do que uma testemunha, sem o desconto, não haveria contratação.
- 2.17.** Não está provado que a trabalhadora, tenha desrespeitado as regras da empresa.
- 2.18.** Não está provado que isso traga no futuro problemas com outras áreas de negócios, pelo contrário.
- 2.19.** Não está provado que a mesma tinha de dar conhecimento á ...

- 2.20. Da nota de culpa não se concluiu que a entidade empregadora não tinha conhecimento do desconto.
- 2.21. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a resposta da trabalhadora à nota de culpa e a prova testemunhal produzida, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus colegas e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, *pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento*, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.22. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, a provarem-se, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade da infratora, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.23. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento de trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., promovido pela empresa, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).