

PARECER N.º 939/CITE/2023

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

PROCESSO N.º CITE- 4607/DL/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por carta registada remetida no dia **19 de junho de 2023**, da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora lactante ..., 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.

1.2. Do expediente remetido à CITE consta a cópia do processo disciplinar, num total de 198(cento e noventa e oito) páginas, devidamente instruído com o auto de ocorrência, deliberação para instauração de processo disciplinar contra a trabalhadora lactante supra identificada, nomeação de Sra. Instrutora do processo, nota de culpa, resposta à nota de culpa, relatório final, e respetivas diligências instrutórias.

1.3. Por carta registada com AR datada do dia **19 de julho de 2023**, foi remetida à trabalhadora comunicação nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho dando conta da decisão da gerência da empresa para instauração de processo disciplinar pelo factos e razões constantes da respetiva nota de culpa, informando ainda ser intenção da empresa proceder ao despedimento da trabalhadora com alegação de justa causa. Mais foi informada por esta via a trabalhadora que deveria considerar-se suspensa preventivamente, a partir do termo das suas férias, no dia 31 de julho de 2023, sem perda de retribuição, uma vez entendendo a gerência que a presença da trabalhadora na possa obstar a uma correta averiguação e apuramento integral dos factos. A trabalhadora foi ainda informada que no prazo 10 (dez) dias úteis poderia responder à nota de culpa.

1.4. A **nota de culpa** foi elaborada nos termos que transcrevemos:

“(…)

1º A Participante é uma sociedade comercial por quotas que se dedica à representação de marcas, fabricação, importação e distribuição de ... e acessórios.

2º A Participante tem actualmente ao seu serviço seis trabalhadores, que estão afectos ao sector da fabricação e produção.

2º O ... produzido pela Participante corresponde a ... e é dirigido ao mercado nacional.

3º Em 25.03.2019, a Trabalhadora-Arguida celebrou um contrato de trabalho por termo indeterminado, com início dos seus efeitos nessa mesma para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de “...”, sob as ordens, direção e autoridade da Empresa— Participante, no seu estabelecimento, sito na

4º Desde então, a Trabalhadora—Arguida desempenha as funções inerentes à categoria profissional supra mencionada no estabelecimento da Participante.

5º As funções da trabalhadora Arguida concretizam—se em ...

6º A Trabalhadora Arguida auferia a retribuição mensal de EUR. 760,00 (setecentos e sessenta euros) ilíquidos sujeita aos respetivos impostos e descontos legais acrescida da quantia de EUR. 3,00 ((três euros) a título de subsídio) de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

7º O horário de trabalho da trabalhadora—Arguida é, atualmente, de 40 horas semanais distribuídas de segunda a sexta—feira, das 8h15 às 17h15m, com intervalo para almoço entre as 12h30 e as 13h30m.

8º A trabalhadora arguida, como as demais colegas de trabalho, acompanham todo o processo de produção dos ..., e têm acesso aos desenhos ou fotografias dos modelos que vão ser produzidos em cada estação, sabendo igualmente quem são, pelo menos, alguns dos fornecedores da empresa,

9º Tanto mais que, não raras vezes, os dois gerentes, ausentam-se, em trabalho, por vários dias, e são as trabalhadoras que recebem as matérias-primas e os respectivos documentos contabilísticos, gozando assim todas de confiança e autonomia na execução das suas funções.

10º A produção de ... obedece a um processo com várias fases, tais como a ...,

11º E cada fabricante usa as técnicas que considera mais adequadas no fabrico e tendo em consideração não apenas critérios económicos e financeiros mas também de distinção do produto e de tendências ou modas, quer em termos de materiais e cores, quer em termos de modelos.

12º A Participante recorre à prestação de serviços de terceiros para a execução dos trabalhos de ... que é assim efetuado, primordialmente fora da empresa.

13º Em data que não consegue precisar mas ocorrida após a início do contrato de trabalho, e sabendo do facto descrito no número anterior, a arguida solicitou à Participante que lhe permitisse também efectuar alguns desses trabalhos de ..., na sua residência, e fora do horário normal de trabalho, tanto mais que aquela dispunha de algumas máquinas para esse efeito.

14º Num espírito de colaboração e ajuda para com a Trabalhadora arguida, a Participante acabou por aceder a tal pedido e assim desde 2019 a Participante entregava alguma obra à trabalhadora arguida para que a mesma realizasse alguns serviços de ..., de acordo com a sua disponibilidade e vontade,

15º Esses serviços são pagos à peça/ artigo, e variam consoante o modelo ou tipo de

16º Em 2019, a Participante disponibilizou à trabalhadora arguida uma máquina para aquela poder efectuar alguns desses serviços de ..., mais concretamente, para ..., sendo que, em 20.02.2021, a Participante adquiriu inclusive uma máquina nova de ... e, em data que não consegue precisar, mas ocorrida dias depois, entregou-a na residência da trabalhadora arguida para que a mesma a usasse.

17º Essa máquina, adquirida à Empresa ..., foi entregue à trabalhadora arguida com um "...", com a espessura de 20 milímetros.

18º Em 25 de Março de 2023 a trabalhadora arguida teve um filho, encontrando-se, desde então, em licença de maternidade, com uma duração de 120 dias, terminando previsivelmente em 22.07.2023,

19º Já antes do parto, e mais concretamente desde 01 de Março de 2023, a trabalhadora arguida encontrava-se em situação de incapacidade temporária para o trabalho, e por motivo relacionado com o seu estado de gravidez.

Acontece que,

20º No dia 29 de Maio, cerca da 14 horas e 30 minutos, o sócio—gerente da Participante ... avistou a trabalhadora arguida na freguesia de ..., numa zona relativamente próxima do estabelecimento da Participante, a conduzir a viatura de marca ...

21º Essa viatura é propriedade da trabalhadora arguida ou, pelo menos, é a que é habitualmente conduzida por si nas deslocações de e para o trabalho.

22º. Uma vez que em visível que a mesma transportava uns sacos ..., e em tudo semelhantes aos usados e fabricados pela participante, o gerente ... achou tal facto anormal, uma vez que a trabalhadora arguida não só estava em período de licença de maternidade como não tinha na sua posse quaisquer artigos ou obra da Participante.

23º Por esse motivo, e suspeitando que a mesma pudesse estar a trabalhar para terceiros, dirigiu-se de imediato ao estabelecimento/ armazém de uma empresa concorrente, e que fica relativamente próximo da zona onde se encontrava, mais concretamente a empresa ..., pessoa coletiva nº (...), sita na (...).

24. Aí chegado, o gerente ..., estacionou o seu veículo na via pública próximo da zona que dá acesso ao armazém da dita empresa, sendo que, minutos depois, a arguida apareceu a conduzir a viatura supra identificada, cruzando-se com o sócio—gerente ... e dirigiu-se à zona de acesso da referida empresa ...

25. Tendo nessa altura o gerente da Participante confirmado o que minutos antes já tinha visto, ou seja, que a trabalhadora arguida transportava, em sacos transparentes, ... idênticas às produzidas pela Participante.

26. Nessa ... existem outras armazéns/ empresas, mas apenas uma que se dedica à fabricação de ..., a mencionada "...".

27. Essa empresa foi fornecedora da Participante até 2018, sendo que, entretanto, deixou de o ser porquanto aquela começou a produzir esses artigos que, até então, só comercializava.

28. Após ter assistido à situação descrita, o sócio-gerente ... saiu do local e ainda nesse dia, cerca das 20 horas, solicitou à arguida, via "sms", a entrega da dita máquina ..., ao que aquela acedeu, tendo a mesma sido levantada da residência da trabalhadora arguida no dia seguinte, 30 de Maio de 2023, da parte da tarde.

29º Uma vez que a máquina foi entregue sem o mencionado" ..., após o levantamento da máquina, e ainda no dia 30.05.2023, o sócio gerente ...

solicitou à trabalhadora arguida, também via sms, a entrega do mesmo, não tendo a mesma acedido a tal pedido, com a justificação de que o ... que se encontrava Instalado e a ser usado na máquina é sua propriedade e não da Participante.

30° Até ao momento, e não obstante as insistências da Participante efectuadas entre o dia 30.05.2023 e o dia 06 de Junho de 2023, trabalhadora arguida não devolveu tal peça e que é propriedade da Participante e lhe foi entregue juntamente com a máquina supra descrita.

31° Essa peça tem um custo comercial actual de cerca de 120/ 150 euros.

32° Na conversação havida, via *sms*, entre o sócio-gerente ... e a trabalhadora arguida e por causa do referido ..., esta, no dia 30 de Maio de 2023, pelas 19 horas e 46 minutos, enviou uma mensagem escrita ao sócio-gerente ... com o seguinte teor: “Desculpe esse ... é meu e o que está na maquina da ...também é meu e sendo assim arranje um para ela trabalhar pois vou buscar o que é meu. Mas ela tem ... na gaveta que eu tinha levado para experimentar pois essa máquina veio sem nenhum e esses são seus. E já agora pra ainda lhe ofereço a pega que eu paguei para a máquina ... que esta na ... Pois não é mais sério que eu. Achou que eu usava a sua máquina pra outros esta enganado e tive que recorrer a outros pois a sua espera ate a semana passada confiando na sua palavra”

33° De seguida, às 19 horas e 47 minutos, enviou uma outra mensagem escrita ao sócio gerente ... com o seguinte teor: “Fiz muito por si e pela fábrica e se estivesse à sua espera estava sem carro e sem casa.”

34° Na data supra indicada, ou seja 29 de Maio de 2023, e no dia ou dias imediatamente anteriores, a trabalhadora-arguida que se encontrava a gozar a licença de maternidade, prestou serviços relacionados com o fabrico e produção de ... para uma empresa concorrente da Participante.

35° Acresce que, após essa data, em que dia que não consegue precisar, mas ocorrido no mês de junho de 2023, a trabalhadora arguida foi vista a actuar da forma descrita, ou seja a transportar mercadoria na sua viatura para a tal empresa ...

36° Nos termos do artigo 128° do Código do Trabalho, sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve, entre outros “Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios” (al.f) e “Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador (al.g) e a “...Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade” (al.a).

37° À suspensão do contrato do trabalho consubstancia uma situação caracterizada pela permanência do vínculo laboral com a paralisação OU cessação temporária do dever de trabalhar e, nalgumas modalidades, do dever de retribuir mas... “Durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho (artigo 295° do Código do Trabalho).

38° Ora, a actuação da trabalhadora e supra descrita constitui uma violação grave do dever de lealdade ao empregador, já que a mesma, ao prestar serviços relacionados com o fabrico de ... a um concorrente direto da Participante negociou em flagrante concorrência com a participante, em benefício próprio e da supra mencionada empresa ..., e refira-se, concorrente



directo da Participante, em acumulação com a situação laboral que a vincula à Participante, onde sempre beneficiou de especial confiança e autonomia.

39° Acresce que, o comportamento da arguida descrito no ponto 31, 33 e 34 desta Nota de Culpa, quer quanto à recusa de entrega de um bem da Participante, quer quanto à linguagem e expressões usadas na conversação constitui também uma violação do dever profissional de respeito quanto ao seu superior hierárquico.

40° A arguida agiu com culpa porquanto, como trabalhadora por conta de outrem, sabia que se obrigou àqueles deveres, optando por não os cumprir.

41° A quebra dos deveres laborais assacada à Trabalhadora Arguida, com os contornos factuais anteriormente descritos, coloca-a, pois, sob a alçada do poder disciplinar da entidade patronal, a quem, no uso dessa faculdade, é permitido aplicar-lhe uma sanção disciplinar proporcionada à gravidade da infração e da culpabilidade do infrator, de harmonia com o disposto nos artigos 328°, 329° e 330° da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

42° Os comportamentos supra descritos - e particularmente os referentes à prestação de serviços para uma entidade concorrente da Participante - pela sua gravidade e repercussão negativa nos interesses da entidade empregadora e na relação de confiança que deve manter com todos os seus colaboradores/trabalhadores, não são admissíveis e a Empresa não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, já que os mesmos são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do disposto no número 1 do artigo 351° do Código de Trabalho.

43° O comportamento intencional da arguida afectou de forma irreversível a confiança que vinha sendo depositada em si e na sua idoneidade profissional, sendo inexigível impor à Participante a manutenção da relação laboral.

44. Tal comportamento, e, conforme referido, em particular o que consubstancia violação do dever de lealdade, pela gravidade e grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave, tornando imediata e praticamente impassível a subsistência do vínculo laboral entre as partes, sendo, conforme referido, passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do n° 1 do artigo 351° do Código de Trabalho.

Termos em que,

a) A provar-se a matéria da presente nota de culpa, é intenção da Participante proceder à aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea 1) do número 1 do art° 328° do Código do Trabalho, ou seja, o seu despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

b) Querendo, deve a Trabalhadora Arguida apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, podendo consultar e juntar documentos e requerer outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade nos termos do artigo 355° do Código do Trabalho

e) Face à gravidade dos comportamentos da Trabalhadora—Arguida, a mesma ficará suspensa preventivamente, com efeitos a partir do dia 1 Agosto de 2023, sem perda de retribuição, sendo que essa suspensão preventiva prende-se com o receio de que a sua presença na empresa possa obstar a uma correta averiguação e apuramento integral dos factos e possa causar destabilização no local de trabalho.
(...)"

1.5. A trabalhadora respondeu à nota de culpa em 04 de agosto de 2023, através de mandatário judicial constituído para o efeito, e nos seguintes termos:

“(…)

I - PRESSUPOSTOS NA DECISÃO: TRABALHADORA ARGUIDA PUÉRPERA E LACTANTE

1- A trabalhadora arguida celebrou efetivamente o contrato de trabalho descrito em 32 da Nota de Culpa.

2- E, a trabalhadora arguida engravidou no ano de 2022 e em 25 de março de 2022 foi mãe de um filho.

3- A trabalhadora arguida, devido a tal estado de gravidez, esteve em situação de incapacidade temporária para o trabalho, como é referido em 19º da Nota de Culpa,

4- E após o parto ficou na situação de licença de maternidade cujo termo como se diz na Nota de Culpa foi o dia 22.07.2023.

5- Estado da trabalhadora arguida que não foi do agrado da entidade patronal atenta a sua situação de gravidez e subsequente estado de puérpera e lactante.

6- A trabalhadora arguida, em 03.07.2023, enviou comunicação á entidade patronal a impetrar o seu direito de dispensa para amamentação conforme documento que se junta, DOC.1

7- A entidade patronal, em 14 de julho de 2023 enviou comunicação à trabalhadora aqui respondente assinalando-lhe dias de gozo de férias, conforme consta de documento que se junta, DOC.2.

8- Ora, a entidade patronal atenta a plêiade de situações que podem ocorrer com a trabalhadora arguida, v.g., exercer direitos específicos como direito á amamentação ou dispensa para aleitação, direito a licença para eventuais riscos específicos e outros direitos parentais, passou a desconsiderar a trabalhadora arguida, sendo este o pressuposto subjacente à instauração deste processo disciplinar e o aduzido na nota de culpa que contém falsidades e adulterações da realidade tendo em vista “desfazer-se” da trabalhadora arguida.

Posto isto,

II - QUANTO AOS ALEGADOS FACTOS INSITOS NA NOTA DE CULPA

9- É correto o vertido em 12, 2, 2, 32, 42 ,52, 62 ,72, 122, 18, 19 e 21 da Nota de Culpa.

10- E falso o alegado em 8º da Nota de Culpa e que por isso se impugna.

11- Com efeito, a trabalhadora arguida só faz a montagem tal como descrito em 5º da Nota de Culpa e que se aceita especificadamente.

12- Não tem a trabalhadora qualquer intervenção nesse processo nem nos desenhos ou fotografias, nem sabe quem são os concretos fornecedores ou clientes.

13- Não corresponde á verdade o alegado em 9º da Nota de Culpa que se impugna.

14- A trabalhadora arguida, tal como outras trabalhadoras, apenas poderia receber na falta de alguém da gerência, uma entrega material, mas restringindo a sua atuação à assinatura de um guia de entrega corno mera atividade mecânica de recebimento de bem para a empresa, sendo certo que todos os



passos dados na empresa pela trabalhadora arguida eram gravados por meio de câmaras de vigilância colocadas em todos os pontos da empresa.

15- Impugna-se o alegado em 10 da Nota de Culpa por não corresponder à verdade e por carecer de sentido.

16- Com efeito, trata-se de atividade de costura, montagem manual e mecânica, repetitiva, sem qualquer segredo, básica, tal como na Nota de Culpa se descreve em 5º, o produto já vem elaborado como semi-acabado e nele executam a montagem com ...

17- De igual modo o vertido em 11 é falso quanto ao sentido que lhe empresta a entidade patronal, pois não tem qualquer especialização ou segredo de processo ou materiais o executado pela trabalhadora arguida para a entidade patronal, não conhece as clientes nem os fornecedores cujos produtos desconhece a sua origem.

18- Quando a trabalhadora arguida entrou ao serviço da entidade patronal só tinha a referida entidade outra repariga na montagem e embalamento,

19- Externamente e a prestar serviços à empresa existia uma ...

20- Entretanto o trabalho começou a aumentar e solicitaram-lhe se conhecia alguém para reforçar os serviços prestados fora e ela indicou algumas pessoas, uma delas uma tia.

21- Acontece que a trabalhadora arguida tinha em sua casa uma ... já do tempo da avó e da mãe.

22- Então, face às necessidades da empresa interessada em serviços prestados fora, como o marido da trabalhadora arguida, ..., estava em casa sem trabalho e também tinha aptidão para executar tal tipo de serviços foi também indicado à empresa a qual aceitou tal prestação de serviços.

23- Assim, a partir do ano de 2019 começou o ... a fazer trabalho para a empresa ..., passando os respetivos recibos de ato isolado desse serviço de costura de ..., conforme documentos que se juntam, DOCs.3,4 e 5.

24- Posteriormente, pelo ano de 2022, o referido ..., inscreveu-se como prestador de serviços nessa atividade de costura de ... e passou a prestar serviços de forma regular até abril de 2023, conforme documentos que se juntam, DOCs 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15 ,16, 17 e 18.

25- Pelo que é falso o alegado em 13º e 14º da Nota de culpa que por isso se impugna.

26- Impugna-se o alegado em 15º da Nota de culpa que é estranho á trabalhadora arguida.

27- Impugna-se por falso o alegado em 16º da Nota de Culpa.

28.- No contexto alegado supra, foi entregue uma máquina ao ..., marido da arguida, na sua morada onde prestava os serviços de ..., ou seja, de ...

29- Máquina essa nova para o referido ... a usar na sua atividade de prestação de serviços à empresa

30- E tal máquina foi entregue com um ... com a espessura de 20 mm.

31- Contudo, o casal formado pelo referido ... e a ..., trabalhadora arguida, tinham e têm em sua casa uma outra máquina para ...e uma outra para ... máquinas que lhes pertencem e que possuem há muitos anos.

32- No dia 29 de maio de 2023, da parte da tarde, cuja hora certa não pode precisar, a trabalhadora arguida circulava com a sua viatura automóvel no sentido ... e cruzou-se com viatura conduzida pelo gerente da empresa ... Sr. ..., que circulava em sentido oposto, pelo que se impugna o alegado em 202 da Nota de culpa, quanto ao sentido e por incorrecto.

- 33- Não corresponde á verdade o alegado em 22º, 23º, 24º e 25º, da Nota de culpa e por isso se impugna o neles vertido.
- 34- Impugna-se o vertido em 26º da Nota de culpa porquanto desconhece o ali alegado.
- 35- Impugna-se o alegado em 27º da Nota de culpa por ser anterior á entrada da trabalhadora arguida para o serviço da participante, estranho á arguida e que por isso desconhece e impugna.
- 36- No tempo e lugar referidos supra em 32º a trabalhadora arguida circulava na via pública e no sentido referido dirigindo-se a vários locais para tratar de assuntos domésticos.
- 37- O ..., desde o final de março de 2023 que deixou de receber qualquer encomenda de serviços por parte da
- 38- O referido ... que não estava impedido de prestar serviços para outras empresas e de executar amostras para eventual trabalho, devolvendo a quem lho solicitou.
- 39- No dia referido supra a trabalhadora arguida não transportava qualquer obra, bens ou produtos idênticos aos produzidos pela sua entidade patronal por si executados ou que tenha tido qualquer intervenção.
- 40- Aliás, o referido Sr. ... não esteve junto da viatura da trabalhadora arguida, sendo o alegado mera especulação pois jamais prestou qualquer serviço de ... para uma tal empresa ...
- 41- Impugna-se o alegado em 28º, 1ª parte, da Nota de culpa pois não ocorreu a situação que a entidade patronal descreve, e impugna-se quanto ao sentido o mais alegado em tal artigo 28º.
- 42- Atento o circunstancialismo referido supra de 01 a 08 desta resposta, culminando um processo de pressão psicológico que a entidade empregadora vinha exercendo sobre a trabalhadora arguida, recebeu a trabalhadora arguida, via SMS uma mensagem de texto a comunicar que preparasse a máquina, referindo-se à máquina que foi entregue e referida supra em 28º, 29º e 30º,
- 43- Tendo a trabalhadora arguida logo respondido nesse dia a confirmar a disponibilidade, acertando no dia seguinte a concretização da entrega conforme print das mensagens que se junta, DOC.19.
- 44- Repudia-se a falsa e consciente alegação feita em 29º e 30º da Nota de culpa, pois trata-se de um facto inventado para denegrir a trabalhadora arguida e para “criar” fundamento para a despedir com justa causa
- 45- A máquina foi entregue tal como se encontrava, com todos os pertences e em bom estado de conservação.
- 46- O referido .../... aludido em 29º e 30º da Nota de culpa, tinha, muito tempo antes, pela gerência da empresa, sido colocado numa outra máquina da empresa e que está na posse de ..., prestadora de serviços para a empresa, como o Sr. ... bem sabe!
- 47- A reprodução de mensagem via WhatsApp feita em 32º da Nota de culpa é uma parte truncada de toda uma conversa pelo que se impugna e cuja transcrição completa se junta, DOC.20 (constituído por 4 páginas).
- 48- Com efeito, o Sr. ... enviou em 30 de maio de 2023, pelas 19-03h, fotos de uma peça dizendo “Falta este ...”.
- 49- Ao que a trabalhadora arguida respondeu explicando que as fotos se reportavam a ... pertencente a ela (máquina que ela tinha como referido supra em 31 desta resposta) e explica onde se encontra o referente á máquina que ele levantou de casa dela pelo que se repudia a interpretação que é emprestada pela empresa.

- 50- Da ampliação feita á foto enviada pelo Sr. ... evidencia-se que se trata de um ... que não é pertença da máquina que ele levantou pois trata-se de um ... 16,5 mm do casal ... e ... do qual são donos há anos.
- 51- O ... de 20 mm da máquina que o Sr. ... levantou está na máquina da ..., o que é do conhecimento efetivo do referido Sr. ... pelo que a acusação feita é grave e de má-fé.
- 52- Mais grave, o print junto, DOC. 20, temos que o teor da msg de 02 de julho 2023 pelas 08.59 é falso, como falso é o sentido e teor da msg seguinte proferida pelo Sr. ..., pois, notoriamente procura confundir a trabalhadora arguida com falsas imputações bem sabendo dessa falsidade.
- 53- Basta um exame á máquina pela empresa vendedora ... para tal ser confirmado, o que se requerer nos meios de prova.
- 54- Impugna-se o sentido do vertido em 33º pois está descontextualizado do conjunto da conversão entre as partes.
- 55- E rotundamente falso o alegado em 34º da Nota de culpa que por isso se impugna.
- 56- De igual modo é falso o alegado em 35º da Nota de culpa que por isso se impugna.
- 57- Pelo que inexistente qualquer comportamento por parte da trabalhadora arguida que possa consubstanciar uma ilicitude no cumprimento do contrato de trabalho com a empresa ... prestação laboral que sempre desempenhou com perfeição e lealdade.
- 58- Pelo que carece de sentido e se impugna o alegado em 36º, 37º, 38º, 39º, 40º, 41º, 42º, 43º, 44º da Nota de culpa por serem falsos os pressupostos em que assentam e por inexistirem os ilícitos juslaborais imputados pelo que se impugna o neles vertido. (...)"

1.6. A trabalhadora arguida respondente peticionou a final o arquivamento do processo disciplinar, juntou 18 documentos e arrolou quatro testemunhas.

1.7. Nos dias 1 e 4 de setembro de 2023 foram inquiridas 4 testemunhas, sendo duas das testemunhas arroladas pela trabalhadora, e duas cuja inquirição foi determinada pela Sra. Instrutora do Processo Disciplinar, cujos depoimentos se encontram documentados por auto a fls. 161 a 163, 165 a 167 e 170 a 173 do processo disciplinar.

1.8. Foi elaborado **relatório final do processo disciplinar**, com data de **15 de setembro de 2023**, e cujo teor se transcreve:

“(..."

1. Em 27 de Junho de 2023, a gerência da empresa ..., com o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., com sede na ..., deliberou instaurar processo disciplinar contra a trabalhadora ..., com base nos factos constantes da Nota de Ocorrência de 26 de Junho de 2023, que tipificam ilícito disciplinar (fls. 1 a fls.10)
2. Por procuração datada de 27.06.2023, a Empresa-participante nomeou a signatária instrutora do processo disciplinar (fls. 11);

3. Em 03.07.2023 foram tomadas declarações ao sócio-gerente da Empresa, ... (fls. 13 a fls.16);
4. Foram juntos aos autos, pela Participante, e por solicitação da signatária, os documentos constantes de fls. 20 a fls. 40, e fls. 42 a fls. 83;
5. Em 19.07.2023, e por motivo de devolução dos CTT, em 21.07.2023, foi comunicada à trabalhadora Arguida a instauração do processo disciplinar, com a intenção de despedimento e remetida a respectiva da Nota de Culpa, que faz parte integrante de tal comunicação, da mesma constando os factos que lhe são imputados, documento que, nesta sede se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais (fls. 85 a fls. 113).
6. Os envios foram efectuados por carta registada com aviso de receção (19.07.2023 e 21.07.2023) e serviços dos CTT “*express mail*” (este em 21.07.2023), tendo a arguida recepcionado a Nota de Culpa em 24.07.2023 (fls. 84 a fls. 113 e fls. 148 a fls 152).
7. A Arguida não consultou o processo;
8. Tempestivamente a trabalhadora arguida, através de mandatário com procuração para o efeito, apresentou resposta escrita, e que aqui se dá como reproduzida para todos os efeitos legais, deduzindo a sua versão dos acontecimentos, procedendo à junção de 20 documentos (embora na resposta à nota de culpa sejam indicados 18 documentos) e arrolando como testemunhas:
 - * ...;
 - * ...;
 - * ... e
 - * ...
9. Em 08.08.2023 foi junto aos autos um documento por mim requisitado — fis 154.
10. Foi deliberado proceder à inquirição das testemunhas indicadas pela trabalhadora, a realizar no meu escritório, e, para tanto, por acordo com o Ilustre mandatário da trabalhadora arguida, foi designado o dia 29 de Agosto de 2023, tendo entretanto, e também por acordo, tal diligência sido adiada para 01.09.2023.
11. No dia 01.09.2023 foi inquirida a testemunha ... e em 04.09.2023 a testemunha ...
12. No dia 04.09.2023, a trabalhadora arguida prescindiu da inquirição da testemunha ..., que compareceu no meu escritório no dia e hora agendados, tendo ainda prescindido da testemunha faltosa, ...
13. Mediante despacho prévio, no dia 04.09.2023, foram ainda ouvidas, por minha determinação, as seguintes testemunhas:
 - * ...;
 - * ...;
14. Em 25 de Março de 2023, a trabalhadora arguida foi mãe — fls. 37
15. Aquando da remessa e recepção da Nota de Culpa e da comunicação da intenção de despedimento, a trabalhadora arguida estava a gozar licença de maternidade e que terminou em 22.07.2023.
16. Com a remessa da Nota de Culpa a arguida foi suspensa das suas funções com efeitos a partir de 01 de Agosto de 2023, sendo que de 24 de Julho de 2023 a 31 de Julho de 2023 esteve a gozar férias;
17. Na Empresa Participante não existe comissão de trabalhadores e a arguida não é representante sindical.
18. A arguida não tem antecedentes disciplinares.

19. A trabalhadora arguida está a amamentar o filho, tendo remetido à Empresa Participante, comunicação, datada de 03.07.2023, a informar que pretendia exercer o direito à dispensa diária para amamentação, gozada em dois períodos distintos (fls. 123).

CONCLUSÕES

I- FACTOS PROVADOS

No presente procedimento disciplinar, e terminada a instrução do processo, ficou provada a factualidade/matéria constante da acusação vertida na nota de culpa, documento de fls. 87 a fls. 94, e que a seguir se descreve:

1. A Participante é uma sociedade comercial por quotas que se dedica à representação de marcas, fabricação, importação e distribuição de ... e acessórios.
2. A Participante tem actualmente ao seu serviço seis trabalhadores, que estão afectos ao sector da fabricação e produção.
3. O ... produzido pela Participante corresponde a ... e é dirigido ao mercado nacional.
4. Em 25.03.2019, a Trabalhadora-Arguida celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado, com início dos seus efeitos nessa mesma data, para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de "...", sob as ordens, direção e autoridade da Empresa- Participante, no seu estabelecimento, sito na
5. Desde então, a Trabalhadora-Arguida desempenha as funções inerentes à categoria profissional supra mencionada no estabelecimento da Participante.
6. As funções da Trabalhadora Arguida concretizam-se em passar ... e na sua junção posterior e em efectuar outras tarefas relacionadas com a operação de montagem do ... (...).
7. A Trabalhadora-Arguida auferia a retribuição mensal de EUR. 760,00 € (setecentos e sessenta euros) ilíquidos, sujeita aos respetivos impostos e descontos legais, acrescida da quantia de EUR. 3,00 € (três euros) a título de subsídio de refeição por cada dia de trabalho efetivamente prestado.
8. O horário de trabalho da Trabalhadora—Arguida é, actualmente, de 40 horas semanais distribuídas de segunda a sexta-feira, das 8h15 às 17h15m, com intervalo para almoço entre as 12h30 e as 13h30m.
9. A trabalhadora arguida, como as demais colegas de trabalho, acompanham todo o processo de produção dos ..., e têm acesso aos desenhos ou fotografias dos modelos que vão ser produzidos em cada estação, sabendo igualmente quem são, pelo menos, alguns dos fornecedores da empresa,
10. Tanto mais que, não raras vezes, os dois gerentes, ausentam-se, em trabalho, por vários dias, e são as trabalhadoras que recebem as matérias-primas e os respectivos documentos contabilísticos, gozando assim todas de confiança e autonomia na execução das suas funções.
11. A produção de ... obedece a um processo com várias fases, tais como a ...,
12. E cada fabricante usa as técnicas que considera mais adequadas no fabrico e tendo em consideração não apenas critérios económico-financeiros mas também de distinção do produto e de tendências ou modas, quer em termos de materiais e cores, quer em termos de modelos.
13. A Participante recorre à prestação de serviços de terceiros para a execução dos trabalhos de ... que é assim efectuado, primordialmente, fora da empresa.

14. Em data não concretamente apurada, mas ocorrida após a início do contrato de trabalho, e sabendo do facto descrito no número anterior, a arguida solicitou à Participante que lhe permitisse também efectuar alguns desses trabalhos de ..., na sua residência, e fora do horário normal de trabalho, tanto mais que aquela dispunha de algumas máquinas para esse efeito.
15. Num espírito de colaboração e ajuda para com a Trabalhadora arguida, a Participante acabou por aceder a tal pedido e assim desde 2019 a Participante entregava alguma obra à trabalhadora arguida para que a mesma realizasse alguns serviços de ..., de acordo com a sua disponibilidade e vontade.
16. Esses serviços são pagos à peça/ artigo, e variam consoante o modelo ou tipo de
17. Em 2019 a Participante disponibilizou à trabalhadora arguida uma máquina par aquela poder efectuar alguns desses serviços de costura, mais concretamente, para ..., sendo que, em 20,02.2021, a Participante adquiriu inclusive uma máquina nova de ... e, em data que não consegue precisar mas ocorridas dias depois, entregou-a na residência da trabalhadora arguida para que a mesma a usasse.
18. Essa máquina, adquirida à Empresa "...", foi entregue à trabalhadora arguida com um "...", com a espessura de 20 milímetros.
19. Em 25 de Março de 2023 a trabalhadora arguida teve um filho, e esteve, desde essa data e até 22.07.2023, em licença de maternidade.
20. Já antes do parto, e mais concretamente desde 01 de Março de 2023, a trabalhadora arguida encontrava-se em situação de incapacidade temporária para o trabalho, e por motivo relacionado com o seu estado de gravidez.
21. No dia 29 de Maio de 2023, cerca das 14horas e 30 minutos, o sócio-gerente da Participante ... avistou a trabalhadora arguida na freguesia de ..., numa zona relativamente próxima do estabelecimento da Participante, a conduzir a viatura de marca ...
22. Essa viatura é propriedade da trabalhadora arguida e a que habitualmente utiliza nas deslocações de e para o trabalho,
23. Uma vez que era visível que a mesma transportava uns sacos ..., e em tudo semelhantes aos usados e fabricados pela Participante, o gerente ... achou tal facto anormal, urna vez que a trabalhadora arguida não só estava em período de licença de maternidade corno não tinha na sua posse quaisquer artigos ou obra da Participante.
- 24 Por esse motivo, e suspeitando que a mesma pudesse estar a trabalhar para terceiros, dirigiu-se de imediato ao estabelecimento/ armazém de uma empresa concorrente, e que fica relativamente próximo da zona onde se encontrava, mais concretamente a empresa "..., de ...", pessoa colectiva nº ..., sita na ...
25. Aí chegado, o gerente ..., estacionou o seu veículo na via pública próximo da zona que dá acesso ao armazém da dita empresa, sendo que, minutos depois, a arguida apareceu a conduzir a viatura supra identificada, cruzando-se com o sócio-gerente ..., e dirigiu-se à zona de acesso da referida empresa ...,
26. Tendo nessa altura o gerente da Participante confirmado o que minutos antes já tinha visto, ou seja, que a trabalhadora arguida transportava, em sacos transparentes, ... idênticas às produzidas pela Participante.
27. Nessa ... existem outros armazéns/ empresas mas apenas uma que se dedica à fabricação de ..., a mencionada '...'

28. Essa empresa foi fornecedora da Participante até 2018, sendo que, entretanto deixou de o ser porquanto aquela começou a produzir esses artigos que, até então, só comercializava.

29. Após ter assistido à situação descrita, o sócio-gerente ... saiu do local e ainda nesse dia, cerca das 20 horas, solicitou à arguida, via “sms”, a entrega da dita máquina ..., ao que aquela acedeu, tendo a mesma sido levantada da residência da trabalhadora arguida no dia seguinte, 30 de Maio de 2023, da parte da tarde.

30. A referida máquina foi entregue sem qualquer ... pelo que, após o levantamento mesma, e ainda no dia 30.05.2023, o sócio-gerente ... solicitou à trabalhadora arguida, também via sms, a entrega do ..., não tendo a mesma acedido a tal pedido, com a justificação de que o .../ ... que se encontrava instalado e a ser usado na máquina é sua propriedade e não da Participante

31. Até ao momento, e não obstante as insistências da Participante efectuadas entre o dia 30.05.2023 e o dia 06 de Junho de 2023, a trabalhadora arguida não entregou à Participante o ... da máquina nova ou qualquer outro.

32. Essa peça tem um custo comercial actual de cerca de 120/ 150 euros.

33. Na conversação havida, via sms, entre o sócio-gerente ... e a trabalhadora arguida e por causa do referido ..., esta, no dia 30 de Maio de 2023, pelas 19horas e 46 minutos, enviou uma mensagem escrita ao sócio-gerente ... com o seguinte teor: “Desculpe esse ... é meu e o que está na máquina da tela também é meu e sendo assim arranje um que dê para ela trabalhar pois vou buscar o que é meu. Mas ela tem ... na gaveta que eu tinha levado pra experimentar pois essa máquina veio sem nenhum e esses são seus. E já agora pra ainda lhe ofereço a peça que eu paguei para a máquina ... que está na ... pois não é mais sério que eu. Achou que eu usava a sua máquina pra outros está enganado e tive que recorrer a outros pois a sua espera até a semana passada confiando na sua palavra”.

34. Às 19horas e 47 minutos, a arguida enviou urna outra mensagem escrita ao sócio-gerente ... com o seguinte teor: “Fiz muito por si e pela fábrica e se estivesse à sua espera estava sem carro e sem casa”.

35. Na data supra indicada, ou seja 29 de Maio de 2023, e no dia ou dias imediatamente anteriores, a trabalhadora-arguida, que se encontrava a gozar a licença de maternidade, prestou serviços relacionados com o fabrico e produção de ... para urna empresa concorrente da Participante.

36. Após essa data, em dia que não consegue precisar, mas ocorrido no de mês de Junho de 2023, a trabalhadora arguida foi vista a actuar da forma descrita, ou seja a transportar mercadoria na sua viatura para a tal empresa ... Dos documentos constantes do processo e das declarações prestadas pelo sócio-gerente da Participante, ficou ainda provado que:

37- Os recibos verdes que titulam os serviços de costura prestados pela trabalhadora arguida eram emitidos pelo seu companheiro, ..., sendo que de 2019 a 2021 foram emitidos como “ato isolado” e a partir de 2022 com periodicidade quase mensal.

II- FACTOS NÃO PROVADOS

Com relevo para a decisão da causa, não se provou que:

1. “... o Estado da trabalhadora arguida que não foi do agrado da entidade patronal atenta a sua situação de gravidez e subsequente estado de puérpera e lactante”.



2. "...a entidade patronal atenta a pléiade de situações que podem ocorrer com a trabalhadora arguida, v.g exercer direitos específicos como direito à amamentação ou dispensa para aleitação, direito a licença para eventuais riscos específicos e outros direitos parentais, passou a desconsiderar a trabalhadora arguida, sendo este o pressuposto subjacente à instauração deste processo disciplinar e aduzido na nota de culpa
3. A "nota de culpa contem falsidades e adulterações da realidade tendo em vista "desfazer-se da trabalhadora";
4. "A trabalhadora arguida, tal como as outras trabalhadoras, apenas poderia receber, na falta de alguém da gerência, uma entrega material, mas restringindo a sua actuação à assinatura de unia guia de entrega como mera actividade mecânica de recebimento de bem para empresa, sendo certo que todos os passos dados na empresa pela trabalhadora arguida eram gravados por meio de câmaras de vigilância colocadas em todo os pontos da empresa"
5. "Trata - se de actividade de costura, montagem manual e mecânica repetitiva, sem qualquer segredo, básica,
6. "pois não tem qualquer especialização ou segredo de processo ou materiais o executado pela trabalhadora arguida para a entidade patronal, não conhece os clientes nem os fornecedores cujos produtos desconhece a sua origem"
7. Era o companheiro da Arguida que prestava os serviços de costura;
8. "Face às necessidades da empresa interessada em serviços prestados fora, como o marido da trabalhadora arguida, ..., estava em casa sem trabalho e também linha aptidão para executar tal tipa de serviços foi também indicado à empresa a qual aceitou a prestação de serviços"
9. "... a partir do ano de 2019 começou o ... afazer trabalho para a empresa ... Representações e Distribuição Lda."
10. "Posteriormente, pelo ano de 2022, o referido ... passou a prestar serviços de forma regular até Abril de 2023"
11. "Foi entregue uma máquina ao ..., marido da arguida, na sua morada onde prestava os serviços de ..., ou seja, de costura"
12. "Máquina essa nova para o referido ... a usar na sua actividade de prestação de serviços à empresa ... — Representações e' distribuição Lela
13. No dia 29 de Maio de 2023, da parte da tarde, quando a trabalhadora arguida se cruzou com o Sr., ..., vinha em sentido oposto e que circulava na via pública "dirigindo—se a vários locais para tratar de assuntos domésticos".
14. "No dia referido supra a trabalhadora arguida não transportava qualquer obra, bem ou produtos idênticos aos produzidos pela sua entidade patronal por si executados ou que tenha tido qualquer intervenção"
15. "Alias, o referido Sr. ... não esteve junto da viatura da trabalhadora arguida, sendo o alegado mera especulação pois jamais prestou qualquer serviço de ... para uma tal empresa ..."
16. Que tenha existido qualquer "processo de pressão psicológico e que a entidade empregadora vinha exercendo sobre a trabalhadora arguida ..."
17. Que tenha sido" criado" qualquer fundamento para a despedir com justa causa.
18. A máquina foi entregue tal como se encontrava, com todos os pertences.
19. Que o sócio-gerente ... tenha efectuado qualquer acusação grave e de má-fé.
20. Que o teor da sms de 02 de Julho de 2023, pelas 8h59m (fls. 6 e fls. 144) seja falso, e que o sócio-gerente da participante tenha procurado confundir a trabalhadora arguida com falsas imputações bem sabendo dessa falsidade.

21. Da ampliação feita à foto enviada pelo Sr. ... resulte que se trata de um ... que não é pertença da máquina que ele levantou e que se trate de um ... de 16,5 mm do casal ... e ... da qual são donos há anos.

Como consequência dos factos provados e não provados resulta prejudicado o facto alegado pela arguida de que o “O ..., desde o final de Março de 2023 que deixou de receber qualquer encomenda de serviço por parte da ...” e que o mesmo “ não eslava impedido de prestar serviços para outras empresas e de executar amostras para eventual trabalho, devolvendo a quem lho solicitou.

III – FUNDAMENTAÇÃO

A factualidade dada como provada resultou dos elementos constantes dos autos e da instrução do processo, nomeadamente da nota de ocorrência, das declarações do sócio-gerente da Empresa Participante, dos depoimentos das testemunhas inquiridas ... e ..., que, refira-se, se revelaram isentos, seguros e fidedignos, e ainda das declarações prestadas pela trabalhadora arguida, na sua resposta à Nota de Culpa, dos documentos juntos ao processo e das regras da experiência comum.

Pontos 1 a 8, 13, 19, 20 e 22

Estes factos resultaram provados quer pela documentação junta aos autos fls. 20 a fls 30, fls 34 a fls 40, e fls 154, quer por não terem sido postos em causa e terem sido expressamente aceites pela trabalhadora arguida

Pontos 9, 10, 11 e 12

Estes factos resultaram provados quer pelas declarações do sócio-gerente da Participante, quer pelo depoimento das testemunhas ... e ..., e em conjugação com as regras da experiência comum.

Antes de mais cumpre referir que as declarações de parte podem fundamentar a convicção de forma autossuficiente, sendo “... infundada e incorreta a postura que degrada prematuramente o valor probatório das declarações de parte só pelo facto de haver interesse pela parte na sorte do litígio. O julgador tem que valorar em primeiro lugar a declaração de parte e, só depois, a pessoa da parte porquanto o contrário (valorar primeiro a pessoa e depois a declaração) implica prejudicar as declarações e incorrer no viés confirmatório nada obsta a que as declarações de parte constituam o único arrimo para dar certo facto como provado desde que as mesmas logrem alcançar o standard de prova exigível para o concreto litígio em apreciação (Acórdão da Relação de Lisboa de 26.042017, in dgsi - Pr 18591/15.0T8SNLL1-7.)

Ora o relato do sócio-gerente da Participante, quer o constante da nota de ocorrência quer as declarações prestadas em 03.07.2023, revela-se autêntico, seguro e credível e é corroborado pelas declarações das duas testemunhas supra referidas, por outros elementos do processo e por indícios e regras da experiência comum.

A Participante é uma micro empresa e que tem ao seu serviço seis trabalhadoras. Como o gerente ... refere, e é secundado pelas duas testemunhas supra referidas, quer aquele, quer a outra gerente, sua mulher, ausentam-se frequentemente, por motivos profissionais, e inexistem na empresa qualquer outra chefia a quem as trabalhadoras reportem ou de quem recebam ordens, o que, só por si, é revelador da confiança nelas depositada. Nesses períodos em que os gerentes estão ausentes, as trabalhadoras, incluindo a arguida, recebem mercadorias dos fornecedores e entregam encomendas à



transportadora tendo, pois, acesso ao que entra e ao que sai da empresa e assinando os respetivos documentos de suporte. Este facto demonstra também, por si, a referida confiança e autonomia de que aquelas gozam.

Por outro lado, e por ser uma pequena empresa, as fases do processo produtivo não estão sectorizadas ou divididas de tal forma que as colaboradoras não saibam ou não consigam acompanhar todo o processo produtivo, tanto mais, que o espaço/ local de trabalho não é de molde a haver essa separação.

O facto de a arguida desempenhar as funções de operadora de montagem não significa que não veja ou acompanhe as demais fases da produção dos ..., até porque, e como melhor se explicitará infra, aquela também efectuava os serviços de ... fora do horário de trabalho e também ... no seu local de trabalho, quando tal era necessário.

Por isso mesmo, e sem prejuízo das funções que a cada uma incumbem, todas as trabalhadoras têm acesso ao processo produtivo, às matérias primas que estão a ser usadas e aos modelos que em cada momento estão a ser produzidos.

A fabricação de ..., incluindo ..., e aliás como qualquer artigo de produção, segue ou obedece a um processo próprio constituído por várias fases e que se encontram bem descrito pelo sócio-gerente ... nas suas declarações, e, sendo certo que não estamos perante produtos com fórmulas químicas secretas, é do conhecimento geral que cada fabricante, seja lá que de produto for, tem o seu próprio método e critérios de trabalho, seja para utilizar e rentabilizar as matérias-primas seja para criar ou seguir tendências e com intuito de promover e vender seu produto.

Entende-se pois não ter qualquer sentido a alegação da arguida na resposta à Nota de culpa de que “só faz a montagem” dos ... querendo fazer crer que desconhece as demais etapas do processo de fabrico, tanto mais que como resulta da prova documental do processo e do depoimento da testemunha ..., a arguida e esta testemunha são as trabalhadoras com mais antiguidade na Empresa, tendo sido inclusive a arguida que ensinou as testemunhas ... e ... a

...

Pontos 14, 15, 16 e 17

Estes factos resultaram provados quer da análise crítica das declarações do sócio-gerente da Participante e do depoimento das testemunhas ... e ..., quer da documentação junta ao processo, e em conjugação com as regras da experiência comum e critérios de lógica.

Da prestação de serviços

Na sua resposta, a trabalhadora arguida não se limitou a negar os factos constantes da nota de culpa, mas trouxe uma versão que, com o devido respeito, mais não passa de uma manobra de diversão, sem qualquer fundamento e que tem como único intuito escamotear a realidade.

Na verdade, a arguida refere que de facto celebrou um contrato de trabalho com a Empresa Participante, mas diz que nunca costurou para a Participante no regime de prestação de serviços e que os serviços de ... mencionados na Nota de Culpa eram efectuados pelo seu marido/ companheiro e não por si, já que “em 2019 este estava desempregado e que tinha aptidão para isso”. Ou seja, na sua versão a arguida é meramente trabalhadora da Participante e o seu companheiro é quem presta serviços para aquela entidade.

Ora, esta narrativa não tem qualquer sentido e fundamento e mesmo considerando os documentos/ recibos verdes constantes do processo.

De facto, se é verdade que era e é o marido da arguida que emitia os recibos dos serviços de ..., como aliás o próprio sócio-gerente mencionou nas suas declarações de 03.07.2023 (fls 13 a fls 15) e resulta dos documentos juntos aos autos não só pela arguida como pela participante (fls. 31 a fls 33), não menos verdade é que quem prestava os serviços em questão era a arguida e não o seu companheiro, cujo depoimento, refira-se, se mostrou parcial, incoerente e inverosímil, procurando atribuir consistência à versão da sua companheira, a arguida quando, a nosso ver, atenta a sua postura, a contrario, reforçou precisamente que era aquela que prestava os serviços de ... para a participante, e que dia 29 de Maio de 2023 a mesma circulava na via pública nos termos e modos descritos nos na Nota de Culpa, e que prestou serviços de ... para uma empresa concorrente da Participante no tempo e modo também aí descritos.

Analisando,

Questionado sobre a sua profissão referiu ser “...” e “actualmente estar a trabalhar no “...”, em ... onde exerce funções há cerca de dois anos ... e que, actualmente, o seu horário de trabalho é das 14h.30m até às 23h00, mas, alturas houve em que já esteve nos turnos da manha e da noite.” Mais disse que antes trabalhou numa outra empresa a exercer funções relacionadas “com a montagem de ...” e que “esteve desempregado cerca de um ano, em 2019 e que, anteriormente, trabalhou na “...” em ..., cerca de três anos, como “...” e chefe de equipa.

Antes de mais, cumpre referir que um “...” desenvolve funções na indústria ... e que consistem, normalmente, na produção de peças de máquinas, ou seja, funções que nada têm que ver ou se assemelham à indústria do ..., seja o de rua, seja o de casa (...).

Ora a produção de ..., seja de que tipo for, e nomeadamente o processo de ..., requer competências, técnica e precisão que não estão ao alcance de qualquer um, não sendo uma daquelas actividades que qualquer pessoa efectua sem mais, requerendo antes uma aprendizagem que se adquire com o tempo e habitualidade. Ainda que, por mero raciocínio silogístico se equacione que a testemunha ... possa ter aprendido alguma tarefa com a sua companheira (a arguida), e que a tenha ajudado a efectuar algum serviço, atentas essas competências (ou, no caso, a falta delas) não se mostra nada credível essa versão de que era a testemunha que prestava o serviços de

Não obstante ter sido contratada para desempenhar as funções de operadora de montagem, a arguida tinha experiência e competências na área da ..., como aliás referiu a testemunha ..., que, nesse ponto, e tão só nesse como melhor se descreverá, mereceu alguma credibilidade, referindo que foi a “... que a ensinou a ...” e que a mesma esteve em casa em teletrabalho durante algum tempo a efectuar trabalho de ... para a Participante. O próprio sócio-gerente, nas suas declarações mencionou que a arguida é ... sem prejuízo, de quando necessário, executar outras funções e nomeadamente as de ..., como já aconteceu algumas vezes”. Acresce que a testemunha ..., cujo depoimento se mostrou totalmente isento, seguro e coerente, referiu expressamente que foi a arguida quem a ensinou “na arte da ..., já que a depoente era ... de ... e há diferenças na produção desses artigos” e que “já viu ... quando é necessário”.

Ou seja, entende-se que dúvidas não restam de que era a arguida quem prestava os serviços de ... para a Participante e não o seu companheiro, o qual, pelo menos de há alguns anos a esta parte, exerce funções completamente diferentes e em sectores ligados à ...

E foram precisamente as competências de ... da arguida que justificaram a entrega desses serviços pela Participante.

Como se referiu supra, o depoimento do companheiro da arguida, ..., não convenceu minimamente na referida narrativa, nem em aliás em qualquer outro sentido, mostrando inclusive contradição com pelo menos parte da versão da própria arguida, sua companheira.

Assim,

A arguida refere no ponto 22 da resposta à NC que “face as necessidades da empresa ... como o marido estava em casa sem trabalho e também tinha aptidão para executar tal tipo de serviços foi também indicado à empresa a qual aceitou tal prestação de serviços. “No entanto, a testemunha em questão, o ... por sua vez refere que “não contratou qualquer serviço com a “...” mas que foi esta “que lhe ofereceu serviço pois estavam com muita carga e muito trabalho”. Referiu que o Sr. João “sabia que estava desempregado e falou com a ... e perguntou—lhe se ele não queria fazer os serviços de ... para ganhar algum dinheiro”.

Ora, afinal foi a arguida que o recomendou como a própria diz ou foi a Participante que “ofereceu o serviço”?! Esta contradição do próprio casal só sustenta o que supra se referiu quanto à infundada versão dos factos apresentada pela arguida que, com o devido respeito, entende-se ser tão despropositada quanto a falta de credibilidade da testemunha ...

Atente-se que a arguida, no artigo 26º da resposta à NC Impugna - “Por ser um facto estranho” a si (como a própria refere) o alegado no artigo 15 da Nota de culpa, ou seja de que “Esses serviços são pagos à peça/ artigo, e variam consoante o modelo ou tipo de ...”.

Ora no seu depoimento, o companheiro da arguida, questionado sobre os preços dos serviços nada diz ou concretiza referindo tão só “que era tudo combinado com a ... e que era pago “ao par” “A ... comunicava os preços a todos os prestadores de serviço”. Sobre as contas mensais, diz que era a “... que tratava de tudo, que enviava as contas para o Sr. ...”.

Ou seja, a arguida contesta factos que, depois, o seu companheiro refere que estavam a seu cargo - os preços, os acordos, as contas, o envio das mesmas. Também por aqui resulta não só a incoerência da versão da arguida como a falta de credibilidade do depoimento da testemunha ... que, também não conseguiu justificar, nem sequer refira-se, com um mínimo de razoabilidade, o facto do seu nome não constar em nenhum dos documentos internos da empresa, nomeadamente das ordens de fabrico que acompanham a obra que sai para as costureiras “externas” e que são devolvidas por estas quando entregam a obra feita, com a indicação não só do trabalho efectuado mas da pessoa que o executou (fls 57 a fls 79) e ainda dos mapas internos que contêm a indicação dos serviços que estão nas ... “externas” (fls 55 e 56).

Da mesma forma, e confrontado com os documentos de fls 8() a fls 83, e com o facto de as mensagens sobre o andamento e preços da obra serem trocadas sempre pela sua companheira com o Sr. ..., não apresentou qualquer justificação plausível referindo apenas que “que sempre foi assim, e que nem sequer tem número de contacto do Sr. ... ou da sua mulher. “.

Mais referiu a testemunha que apesar de estar em casa, à janela, não foi ele que entregou a máquina ... ao Sr. ..., mas antes a arguida e que em 2021, quando a segunda máquina ... foi entregue, estava a trabalhar e foi a arguida que a recebeu.

Por seu lado, e no geral, e com excepção da questão supra mencionada, o depoimento da testemunha ..., revelou-se parcial, comprometido e nada espontâneo. De facto, se por um lado quer fazer crer que a arguida só prestou serviços de ... para a Participante numa dada altura em que esteve em teletrabalho, referindo que, em 2020, “a ... estava em teletrabalho a efetuar trabalho de ... como trabalhadora da “...”, e não como prestadora de Serviços ... e que “estava a trabalhar para o patrão mas em casa” e que nessa altura a mesma recebia “como se estivesse a trabalhar na fábrica”, por outro lado, questionada se a partir de 2021 dividiu obra com a ... ou com outras colaboradoras, refere que não se recorda, sendo certo que, após ter sido confrontada com os documentos de fls 76, 77 e 78 do processo, e que referiu tratar-se de ordens de fabrico de Janeiro e Março de 2021, confirmou que nas datas aí indicadas dividiu serviço com as pessoas aí mencionadas, e nomeadamente com a arguida, reconhecendo inclusive a letra da arguida no documento de fls 77.

Acresce que as testemunhas ... e ... não obstante referirem que só conhecem e convivem com a arguida na empresa, mencionaram que sabem que a arguida leva obra para si e para outras e nunca “ouviram dizer que era para ele” (o companheiro da arguida), mencionando a testemunha ..., inclusive, que “ a dada altura ele só vinha ao fimde semana a casa, segundo informação da ...” Para além do supra referido, e nomeadamente quanto à questão das funções/competências, não é pois minimamente credível que uma pessoa que preste serviços a outra não a contacte, não faça constar o seu nome nos documentos que habitualmente são assinados pelos demais prestadores de serviços, não apresente contas, não relate andamento da obra e que não tenha sequer o contacto das pessoas a quem presta serviços.

Ademais, as mensagens/sms's trocadas entre a arguida e o sócio-gerente e constantes de fls 42 a 54, são bem elucidativas da realidade e de quem prestava os serviços: “(...)”.

A estas mensagens acrescem as trocadas entre a arguida e o sócio ... entre 29 de Maio de 2023 e 06.06.2023. A Arguida fala sempre em si (eu fiz, eu estive) e nunca no companheiro, a testemunha ...

Assim, não colhe a versão da arguida e dúvidas não subsistem que era aquela que desde 2019 até Março de 2023 prestava serviços de ... à participante e não o seu companheiro, ..., e de que a Participante disponibilizou àquela, em 2019 e 2021, duas máquinas ... para a prestação, pela trabalhadora, dos referidos serviços de

Quanto ao depoimento do companheiro da arguida, para além do que já foi mencionado, não pode deixar de causar perplexidade uma outra sua afirmação e que é reveladora da total falta de credibilidade que merece.

Assim,

Uma vez que a arguida, embora sem concretizar, referiu na sua resposta à Nota de Culpa que, o “estado da trabalhadora arguida que não foi do agrado da entidade patronal atenta a sua situação de gravidez e subsequente estado de puérpera e lactante” e que “... a entidade patronal atenta a plêiade de situações que podem ocorrer com a trabalhadora arguida, v.g exercer direitos específicos como direito à amamentação ou dispensa para aleitação, direito a licença para eventuais riscos específicos e outros direitos parentais, passou a desconsiderar a trabalhadora arguida, sendo este o pressuposto subjacente à instauração deste processo disciplinar e aduzido na nota de culpa.”

Foi questionado à testemunha ... se alguma vez a sua companheira levou os filhos mais velhos para a empresa, nomeadamente quando não tinha com quem os deixar, tendo aquele referido que desconhece tal facto, mas que “se o fez foi para benefício do patrão para não faltar ao serviço”.

Ora, como é que alguém que afirma desconhecer um facto depois assegura que, a ter acontecido, foi desta forma OU de outra, ou decorrente de um motivo ou outro !?

Dos pontos 21°, 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28°, 33°, 34°, 35° e 36°

Estes factos resultaram provados das declarações do sócio-gerente da Participante, dos documentos juntos aos autos, quer pela Participante, quer pela arguida, das próprias declarações da arguida, quer nas “sms” que trocou com o sócio-gerente ... entre os dias 29 de Maio de 2023 e 6 de Junho de 2023, quer, a contrario, das suas declarações constantes da resposta à nota de culpa, e da análise crítica de toda a prova, conjugada com as regras da experiência comum e de factos e circunstâncias indiciárias, a chamada prova indireta.

Às declarações do sócio-gerente são meios de prova que podem e devem ser valorados tal qual os demais meios de prova (prova testemunhal, pericial, por inspeção).

Situações da vida existem em que só a parte, ou no caso do direito penal, o ofendido, assistiu ou vivenciou determinados factos e mal andaria o Direito e a Justiça se não considerasse e reconhecesse credibilidade aos mesmos. Obviamente que essas declarações, como aliás a prova testemunhal, pericial ou por inspeção devem ser analisadas de forma crítica e com recurso a demais elementos, indícios ou factualidade que as sustentem. Ora, sopesada toda a factualidade e elementos do processo, entende-se merecer inteira credibilidade as declarações do sócio-gerente da Participante, quer as constantes da Nota de Ocorrência (...) quer as prestadas posteriormente, por minha determinação, e para esclarecimentos de alguns factos.

O sócio-gerente descreve com pormenor o tempo e modo em que avistou a arguida na via pública e os motivos que o levaram a dirigir-se para a zona que dá acesso à tal empresa Concorrente, a Ora, se a arguida estava, naquela data, em licença de maternidade, e não tinha em seu poder qualquer mercadoria da Participante, torna-se perfeitamente lógico que tal facto tenha gerado desconfiança e que o tenha levado a dirigir-se ao dito local, à ..., a qual é uma empresa por si conhecida, não só por ser sua concorrente mas também por ter sido sua fornecedora de ... antes da Participante começar a produzir esses artigos.

A arguida admite que nesse dia, da parte da tarde, se cruzou com o Sr. ... mas, sem qualquer concretização, basta-se com a justificação de que estava a tratar de tarefas domésticas. Mais refere que a factualidade em causa é falsa e que não transportava qualquer mercadoria e que o presente processo é um culminar de um “processo de pressão psicológica” que a entidade empregadora vinha exercendo sobre si.

O certo é que a arguida alega essa pressão e o seu estado de gravidez e de lactante para tentar contrariar os factos de quem acusada na nota de culpa, mas, em momento algum, e quer ela, quer qualquer das testemunhas, concretiza qualquer facto ou situação que pudesse eventualmente conduzir a essa conclusão, não passando pois essas alegações disso mesmo Meras conclusões destituídas de qualquer suporte e fundamento e que não merecem qualquer credibilidade. Aliás, resulta do depoimento das testemunhas ... e ...



que a arguida já levou os seus dois filhos mais velhos para a Empresa durante o seu horário de trabalho quando não tinha com quem os deixar, facto que indicia que a questão da maternidade não é nem nunca constituiu, ou constituiu, qualquer problema OU obstáculo na relação laboral ou na relação de prestação de serviços.

Aliás, a trabalhadora deu à luz em 25 de Março de 2023 e nos nove meses antecedentes, e mesmo nos períodos em que esteve de “baixa médica” pelo seu estado de gravidez, continuou a receber obra da Participante para ... em casa, como resulta dos documentos constantes rios autos, inexistindo assim qualquer fundamento para o por si alegado, quer quanto à alegada “pressão psicológica”, quer quanto ao “desagrado” da Participante pelo seu estado de gravidez ou, depois, pelo de amamentação.

Por outro lado,

Sendo certo que nenhuma das testemunhas inquiridas viu o que aconteceu no dia 29 de Maio de 2023 entende-se que tal não retira credibilidade às declarações do sócio-gerente, sendo que aliás, e num raciocínio de lógica, também por aí, de certa forma, tais declarações saem reforçadas pois não existiu por parte da Participante qualquer “fabricação ou adulteração de prova” para poder sustentar o que quer que fosse.

Conforme supra mencionado, o depoimento da testemunha ... não mereceu no geral qualquer credibilidade, sendo que, quanto a esta questão convém referir que aquele apenas refere lembrar—se que, naquele preciso dia (e não em qualquer outro, diga—se), aquela “ia tratar da lula da casa” e que “mesma foi às compras, tratar de coisas do menino”.

Por outro lado, a resposta da arguida ao receber a sms do Sr. ..., no dia 29.05.2023, pelas 19h59m e através da qual aquele lhe solicita a entrega da máquina que está em seu poder, indicia um comportamento comprometedor da arguida, ou como se diz na gíria popular, e relevando-se a expressão indicia “ter o rabo preso”, já que a arguida, sem questionar o que quer que fosse, apenas refere “...pode vir buscar quando quiser esta lá encostada e está”.

De facto, numa perspetiva ou padrão de “homem médio”, lógico seria que, se nada de relevante tivesse ocorrido naquele dia, aquela questionasse a entidade empregadora sobre os motivos para tal pedido tanto mais que, como resulta provado, desde 2019 que a arguida tinha na sua posse urna máquina da Participante, trocada depois por outra, em 2021.

Acresce que, a conversa trocada por sms que se seguiu a esse dia 29 de Maio de 2023 e particularmente a mensagem enviada pela arguida no dia 30 de Maio de 2023, pelas 19h46m afigura-se a nosso ver perfeitamente indiciadora da prova da factualidade descritas nos pontos em análise.

Há situações em que não existe por regra prova directa, seja porque ninguém assistiu aos factos, seja porque ocorrem fora dos olhares de terceiros, em casa, em locais inacessíveis ou “à sombra”, sendo que, por isso, necessário se torna recorrer à prova indirecta, mediante presunção e com recurso aos vestígios, factos e circunstâncias que denunciam essas mesmas situações...”através dela” (prova indirecta) “visa-se obter, partindo de proposições de facto comprovadas, novas proposições de factos, através das regras críticas da experiência e da lógica. E este processo, obviamente, exige um processo de atividade intelectual lógico de raciocínio do julgador distinto do da denominada prova directa (da prova indirecta ou por indícios, Coleção de Temas do Centro de Estudos Judiciários, Julho de 2020.)

“A presunção traduz—se e concretiza—se num juízo de indução ou de inferência extraído do facto de base ou instrumental para o facto essencial presumido, à luz das regras da experiência, sendo admitida nos casos e termos em que é admitida a prova testemunhal (‘art.º 351º do Cód. Civil). (...).

O sócio-gerente ... viu a arguida no dia 29 de Maio de 2023, cerca das 14.30 a transportar uns sacos transparentes contendo ... idênticas às produzidas pela Participante e a entrar na zona que dá acesso à única empresa fabricante de ... existente ..., a É certo que não a viu fabricar ou ... esses ... mas tal factualidade resulta provada quer directamente através da própria mensagem supra mencionada, enviada pela arguida ao Sr. ..., pelas 19h46m quer indirectamente dos demais factos, circunstâncias e prova constante do processo.

Nessa mensagem, a arguida diz “Desculpe esse ... é meu e o que está na máquina da ... também é meu e sendo assim arranje um que de para ela trabalhar pois vou buscar o que é meu. Mas ela tem ... na gaveta que eu tinha levado pra experimentar pois essa máquina veio sem nenhuns e esses são seus. E já agora pra ainda lhe ofereço a peça que eu paguei para a máquina ... que esta na Pois não é mais sério que eu. Achou que eu usava a sua máquina pra outros esta enganado e tive que recorrer a outros pois a sua espera ate a semana passada confiando na sua palavra.” (sub. nosso).

Às 19horas e 47 minutos, a arguida enviou uma outra mensagem escrita ao sócio-gerente ... com o seguinte teor: “Fiz muito por si e pela fábrica e se estivesse à sua espera estava sem carro e sem casa”.

A mensagem da arguida das 19h46m, na parte que se sublinhou, consubstancia, a nosso ver, uma verdadeira confissão de que a mesma trabalhou ou prestou serviços de ... para outras pessoas entidades.

De acordo com as regras da lógica, razoabilidade, interpretação e da experiência comum, outro sentido não resulta dessa afirmação que não este.

Confrontado com esta mensagem, a testemunha arrolada pela arguida, o seu companheiro, ... ainda tentou arranjar um outro sentido para essa afirmação, dizendo que quando a sua companheira refere que “recorreu a terceiros “queria dizer que recorreu ao seu senhorio, a quem deve rendas. Ora, para além do já mencionado quanto à total falta de credibilidade e isenção do depoimento daquela testemunha, cumpre apenas referir que também nesta parte, o mesmo não se nos afigura nem sequer um pouco merecedor de qualquer crédito ou importância tanto mais que essa” justificação” não tem qualquer sentido ou contextualização no âmbito da conversação que decorreu entre a arguida e o sócio-gerente da Participante.

Por outro lado, a factualidade em questão resulta também provada, conforme supra mencionada, de forma indirecta dos demais factos do processo. Se a arguida transportava ... e os entregou no dia 29 de Maio de 2023 na empresa concorrente da Participante, logica e obviamente é porque, nesse dia e nos dias anteriores, esteve a executar os respetivos serviços.

Por todo exposto, entendo também estar provado, ainda que por forma indirecta, que a arguida agiu de igual forma em data não concretamente apurada mas ocorrida no mês de Junho de 2023.

Dos pontos 18, 29, 30, 31 e 32

Os factos aí mencionados resultaram provados da documentação junta aos autos, pela participante e pela arguida, e das declarações do sócio-gerente ... e das da arguida, e constantes da resposta à nota de Culpa.

Provado está que em 2019 a Participante entregou à arguida uma máquina ... para que a usasse na prestação dos serviços de Essa máquina foi substituída por uma outra, adquirida pela Participante em 2021 e entregue na mesma altura à arguida tendo a antiga sido entretanto afeta e entregue a uma outra costureira, a testemunha

Conforme decorre da factura de fls. 39 a máquina comprada em 2021 tinha um .../ ... de 20 mm e que foi entregue à arguida juntamente com aquela, sendo que a máquina antiga tinha também um ... da Participante.

Ora da análise crítica da prova, a nosso ver ficou provado que quando a arguida entregou à Participante, em 30 de Maio de 2023, a dita máquina ... a mesma não trazia qualquer ..., seja o mencionado na referida factura, seja outro qualquer, e que está assim em falta.

Algumas dúvidas subsistem, no entanto, quanto à questão do ... da máquina nova, nomeadamente se esse está agora na posse da testemunha ..., por ter sido entregue pela arguida àquela, estando assim em falta o que foi entregue em 2019, ou se é o novo, o da máquina de 2021 que está em falta, pelo que nesta parte não ficou suficientemente esclarecido qual a peça que está em falta. E isto porque o próprio gerente da Empresa em 06.06.2023 enviou uma sms à arguida com uma factura de um ... adquirido em 2019.

De qualquer forma, entende-se que essa questão do ... é secundária no presente processo, se não mesmo quase irrelevante e só foi referenciada na Nota de Culpa porquanto estava mencionada nas conversações havidas entre a arguida e o sócio-gerente da Participante, sendo estas mensagens outrossim reveladoras da violação de outros deveres a que a arguida está vinculada, nomeadamente o dever de lealdade e o de respeito.

A máquina não foi devolvida à Participante com um ... é certo mas considera-se que isso é irrelevante para a questão fulcral do processo, sendo que a arguida não vem sequer acusada de violar qualquer dever relacionado com a guarda dos bens da Participante, e nomeadamente do previsto na alínea g) do n° 1 do artigo 128° do Código de Trabalho.

Não obstante se pronunciar de forma, digamos, “vasta” sobre a questão do ..., até diríamos mais incisiva do que quanto à factualidade mencionada e dada como provada nos demais pontos, a própria arguida bem sabe que esse facto não é relevante para a Participante do ponto de vista disciplinar. Tanto assim é que a arguida arrolou como sua testemunha uma pessoa da empresa que vendeu a máquina e os ..., e que, segundo a mesma poderia esclarecer os factos, mas, depois, não providenciou pela sua comparência no dia da inquirição, tendo inclusive prescindido da mesma no dia 04.09.2023, e não tendo solicitado novo agendamento nem qualquer outra diligência.

As mensagens enviadas pela Trabalhadora arguida revelam também alguma falta de urbanidade no trato com a sua entidade patronal e constituem, pois, uma violação do dever de respeito a que está vinculada por força do contrato de trabalho que celebrou (artigo 128°, n° 1, ai. a). De facto, atentando às mensagens enviadas pela arguida não nos parece adequado que a mesma se dirija ao seu superior hierárquico nos moldes como fez, dizendo não só o que já foi mencionada supra quanto a algumas mensagens como também “se estivesse à sua espera estava sem carro e sem casa” “olhe então confirme melhor”.

De qualquer forma, e antecipando o ponto seguinte, quanto à relevância disciplinar, esta falta de urbanidade demonstrada, por si só, não será de molde

a justificar a sanção disciplinar mais gravosa, ou seja, o despedimento, pois não assume uma gravidade tal, que, frisa-se, por si só, pudesse colocar em causa irremediavelmente a subsistência da relação laboral.

No entanto, o mesmo já não se acontece com a demais factualidade dada como provada e nomeadamente quanto à que consubstancia uma violação do dever de lealdade.

IV. A relevância disciplinar dos factos

Quanto ao dever de respeito,

Conforme referido, a violação deste dever em concreto não atingiu em nosso entender aquele patamar inadmissível e que pudesse fazer abalar por si só uma relação de trabalho, motivo pelo qual, não fosse a demais actuação da arguida, com toda a certeza que a sanção proposta, para esta falta, seria uma das menos graves” previstas na lei.

Alias, atento o auto de ocorrência e as declarações do sócio-gerente da Empresa, podemos afirmar com alguma segurança que, com grande probabilidade, a não ter existido o outro comportamento — violação do dever de lealdade- não teria sequer sido insaturado um processo disciplinar e a Participante bastar-se-ia com urna mera chamada de atenção.

Acontece que, a questão fulcral em apreciação prende-se com a violação de um outro dever a que arguida, como os demais trabalhadores, estão vinculadas por força da relação laboral, e essa sim tem uma importante relevância disciplinar.

Quanto ao dever de lealdade a que a trabalhadora arguida estava e está obrigada,

Sem prejuízo de outros deveres o trabalhador deve” ...Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios” (nº 1, al. f) do art. 128º do Código de Trabalho).

Como corolário do dever de lealdade, consagra-se nesta alínea, a obrigação de não concorrência, estando vedado ao trabalhador o exercício de actos e/ou actividade que confluem ou atentem, em regime de concorrência, com o empregador, colocando em causa a sua organização em matéria comercial, de produção, negocial ou económica.

Este dever de lealdade integra-se também no princípio geral orientador da boa-fé que deve presidir ao exercício dos direitos e ao cumprimento das obrigações que se estabelecem entre o empregador e o trabalhador por força da relação contratual “1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e ao cumprimento das respectivas obrigações. 2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção na maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.” (art.º 126º do CT)

O cumprimento pelo trabalhador dos deveres de lealdade, transparência e boa-fé servem e contribuem para garantir e conservar a necessária confiança indispensável à manutenção da relação laboral.

Como se refere no Acórdão do STJ de 19.04.2023 (477/11.9TTVERL. G1. S1) in DGSJ. A razão de ser é clara: a capacidade profissional, as aptidões do trabalhador e os seus conhecimentos devem ser colocados ao serviço da entidade patronal por força do contrato de trabalho celebrado, adquirindo, através deste, conhecimentos na empresa que não pode colocar simultaneamente ao serviço da concorrência, seja negociando por conta



própria ou alheia!... Estando vedado ao trabalhador “qualquer comportamento que possa constituir um atentado à segurança da posição do dador de trabalho ou prejudicar de outro modo a atividade para cuja realização ele assumiu o compromisso de colaborar... O princípio da boa fé, enquanto princípio geral universalizado está presente em todos os ramos de direito, nomeadamente nas relações negociais, a exigir rigor, seriedade e transparência e em suma, a observância dos ditames da boa-fé... Sendo, pois, expectável que o comportamento das pessoas envolvidas nessas relações se pautem pelo respeito de regras de conduta e pela observância de um conjunto de deveres, de modo a evitar a produção de danos quer em pessoas, singularmente consideradas, quer em pessoas coletivas. Nessa medida, está vedado ao trabalhador a adopção de comportamentos que contrariem ou atentem contra esses deveres e ponham em causa a lealdade e a confiança que subjazem ao contrato que o vincula ao empregador... O que bem se compreende, dada a natureza específica do contrato trabalho — contrato *intuitu personae* — e as particularidades decorrentes do vínculo laboral, nomeadamente “os elementos de pessoalidade e de inserção organizacional que comporta.

No exposto dizer de Maria do Rosário Palma Ramalho “é este *elemento de pessoalidade* que explica que a lealdade do trabalhador, no contrato de trabalho seja, até certo ponto, uma lealdade pessoal, cuja quebra grave pode constituir motivo para a cessação do contrato. E a componente organizacional do contrato de trabalho justifica que o dever de lealdade não se cifre apenas em regras de comportamento para com a contraparte mas também na exigência de um comportamento correcto do ponto de vista dos interesses da organização”. (sub. nosso)

Isto Posto,

Pelos motivos supra expostos, face a todos os elementos do processo e da sua instrução entende-se que a trabalhadora arguida ... violou o dever de lealdade, na vertente de obrigação de não concorrência, dever esse que lhe é imposto no âmbito da relação de trabalho que a vincula à Participante.

Na altura da prática dos factos, a arguida estava a gozar a licença de maternidade e, CO() tal, estava com o seu contrato de trabalho suspenso. No entanto, essa suspensão é caracterizada pela permanência do vínculo laboral com a paralisação ou cessação temporária do dever de trabalhar e, nalgumas modalidades, do dever de retribuir sendo que, e, no entanto, ... “Durante a redução ou suspensão, mantêm – se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho (artigo 295º nº 1 do Código de Trabalho.

Ora, a actuação da trabalhadora e supra descrita constitui uma violação grave do dever de lealdade ao empregador, já que a mesma, ao prestar serviços relacionados com o fabrico de ... a um concorrente direto da Participante, negociou em flagrante concorrência com esta, em benefício próprio e da supra mencionada empresa ..., em acumulação com a situação laboral que a vincula à Participante, onde sempre beneficiou de especial confiança e autonomia.

A arguida agiu livre, conscientemente e com culpa, porquanto, nos termos da já mencionada alínea f) do nº 1 do artº 128º do Código do Trabalho, sabia que, como trabalhadora por conta de outrem, se obrigou àquele dever, optando por não o cumprir.

O comportamento da arguida - pela sua gravidade e repercussão negativa nos interesses da entidade empregadora e na relação de confiança que deve existir

entre as partes é suscetível de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do disposto no número 1 do artigo 351.º do Código de Trabalho.

Com esse comportamento intencional, entende-se que a arguida afectou de forma irreversível a confiança que vinha sendo depositada em si e na sua idoneidade profissional, sendo inexigível impor à Participante a manutenção da relação laboral, já que o mesmo, atenta a sua gravidade, torna imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral entre as partes, sendo, conforme referido, passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código de Trabalho, e mesmo tendo em consideração o facto de não ter antecedentes disciplinares.

PARECER

Face ao exposto anteriormente, e com referência à violação pela trabalhadora arguida do dever previsto na al. f do n.º1 do art. 128.º do) Código de Trabalho, devidamente ponderada toda a factualidade apurada, a culpa da infratora, a gravidade e as consequências da sua conduta, entende-se que ficou definitiva e irremediavelmente comprometida a possibilidade de relação profissional da Trabalhadora Arguida com a Empresa, o que torna assim imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral entre as partes, estando assim reunidas as condições legais e factuais para lhe poder ser aplicada a sanção de despedimento com justa causa, o que se propõe.

1.9. Não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumpre apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. 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;".

2.4. É jurisprudência uniforme 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 atividade profissional.

2.5. Em expressa correlação com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.6. Ainda 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 se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.7. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, "(...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres."

2.8. 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 na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora 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 naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.9. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que, 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 concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.

2.10. 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.

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

2.12. O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto a alínea g) determina que “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

2.13. Ainda relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt: “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do

Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).

2.14. Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.^a Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. 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 – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.15. Com efeito, tem sido entendimento generalizado na jurisprudência, nomeadamente, no Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em www.dgsi.pt, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.16. Como aliás doutamente refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, “(...) nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco

consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.

2.17. No caso em apreço, a trabalhadora vem acusada da prática de comportamentos que integram a violação do dever de lealdade, previsto especificamente na alínea f) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho, e que são, no entender da entidade empregadora, de tal forma graves que são suscetíveis de integrar, em abstrato, o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho.

2.18. Considera a entidade empregadora, a este respeito, que a actuação da trabalhadora pormenorizadamente descrita no relatório final do processo disciplinar constitui uma violação grave do dever de lealdade ao empregador, uma vez que, ao prestar serviços relacionados com o fabrico de ... a um concorrente direto da entidade empregadora, negociou em flagrante concorrência com esta, em benefício próprio de terceira pessoa, em acumulação com a situação laboral que a vincula à empregadora, onde sempre beneficiou de especial confiança e autonomia.

2.19. Mais entende que a trabalhadora “agiu livre, conscientemente e com culpa, porquanto, nos termos da já mencionada alínea f) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho, sabia que, como trabalhadora por conta de outrem, se obrigou àquele dever, optando por não o cumprir.” E que “o comportamento da arguida - pela sua gravidade e repercussão negativa nos interesses da entidade empregadora e na relação de confiança que deve existir entre as partes é suscetível de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do disposto no número 1 do artigo 351.º do Código de Trabalho.”

2.20. Não temos o mesmo entendimento.

2.21. Com efeito, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, nomeadamente à ao despedimento com justa causa de trabalhadora especialmente protegida, e em particular com a presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, salienta-se que é **dever das entidades empregadoras** comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.22. E este dever de comprovação dos factos, com a específica finalidade de ilidir aquela presunção passa pela produção de prova obtida no processo disciplinar.

2.23. Cumpre-nos assim perceber, nesta sede, se os comportamentos praticados pela trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, tornam legítima a decisão de aplicar a sanção disciplinar mais gravosa.

2.24. Desde logo, consideramos manifestamente exíguas as provas (**todas indirectas**) que permitiram formular o juízo que deu como provados os factos imputados à arguida. Com efeito, temos sérias dúvidas que, perante a prova produzida, possa dar-se como provado, sem margem para dúvidas que “[n]a data supra indicada, ou seja 29 de Maio de 2023, e no dia ou dias imediatamente anteriores, a trabalhadora-arguida, que se encontrava a gozar a licença de maternidade, prestou serviços relacionados com o fabrico e produção de ... para urna empresa concorrente da Participante.” Em concreto, nenhuma das testemunhas o presenciou, e nem tao pouco o sócio gerente que apenas se limita a inferi-lo de factos não concludentes.

2.25. Considera igualmente a entidade empregadora que “[d]e facto, se é verdade que era e é o marido da arguida que emitia os recibos dos serviços de ..., como aliás o próprio sócio-gerente mencionou nas suas declarações de 03.07.2023 (fls 13 a fls 15) e resulta dos documentos juntos aos autos não só pela arguida como pela participante (fls. 31 a fls 33), não menos verdade é que quem prestava os serviços em questão era a arguida e não o seu companheiro.” Uma vez mais, consideramos não existir prova bastante que permite inferir esta conclusão, ou seja, que quem prestava os serviços em questão era a arguida e não o seu companheiro.

2.26. De igual modo, entendemos que a prova deste facto: “a produção de ..., seja de que tipo for, e nomeadamente o processo de ..., requer competências, técnica e precisão que não estão ao alcance de qualquer um, não sendo uma daquelas actividades que qualquer pessoa efectua sem mais, requerendo antes uma aprendizagem que se adquire com o tempo e habitualidade. Ainda que, por mero raciocínio silogístico se equacione que a testemunha ... possa ter aprendido alguma tarefa com a sua companheira (a arguida), e que a tenha ajudado a efectuar algum serviço, atentas essas competências (ou, no caso, a falta delas) não se mostra nada credível essa versão de que era a testemunha que prestava o serviços deOu seja, entende-se que dúvidas não restam de que era a arguida quem prestava os serviços de ... para a Participante e não o seu companheiro, o qual, pelo menos de há alguns anos a esta parte, exerce funções completamente diferentes e em sectores ligados à metalurgia e construção.” Com efeito, não se antevê com que prova produzida no processo se permite concluir, como conclui a entidade empregadora, que quem exerce funções ligadas aos sectores da metalurgia e construção não tem competências técnicas e precisão para ...

2.27. Acresce ainda que conclui, a dada altura, que “o certo é que a arguida alega essa pressão e o seu estado de gravidez e de lactante para tentar contrariar os factos de quem acusada na nota de culpa, mas, em momento algum, e quer ela, quer qualquer das testemunhas, concretiza qualquer facto ou situação que pudesse eventualmente conduzir a essa conclusão” e que “sendo certo que nenhuma das testemunhas inquiridas viu o que aconteceu no dia 29 de Maio de 2023 entende-se que tal não retira credibilidade às declarações do sócio-gerente”. Esclareça-se, quanto à primeira conclusão que não é sobre a arguida que impende o ónus da prova. Contrariamente e como referimos, é a entidade empregadora que tem o dever de provar que o despedimento desta trabalhadora não é ilícito, contrariando assim a presunção legalmente imposta. Circunstância que em nada é abonada com a conclusão de que “nenhuma das testemunhas inquiridas viu o que aconteceu no dia 29 de maio de 2023”, o que ainda assim “não retira credibilidade às declarações do sócio-gerente”. Ora, se é a própria entidade empregadora que conclui que não existe outra prova para além das declarações do sócio gerente que, devidamente analisadas até, apontam para meras inferências e convicções, em momento algum suportadas por prova concludente, nada nos permite concluir que a presunção do artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho se mostra contrariada.

2.28. E a este respeito, diga-se, entendemos ainda que a gravidade e consequências dos factos, que possam em tese justificar um despedimento, não podem assentar em jargões e conceitos indeterminados, designadamente por referência ao quadro legal em vigor. Assim, mostram-se por concretizar as consequências resultantes para a entidade empregadora da prática dos factos imputados à trabalhadora, de forma tal que permitam concluir, de forma segura, que se encontra, de facto, irremediavelmente comprometida a relação laboral. Como aliás fica por demonstrar o grau de culpa da trabalhadora quanto à prática dos factos que lhe vêm imputados.

2.29. Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.30. É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

2.31. A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se à ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.

2.32. Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o

respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

2.33. Verifica-se a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.

2.34. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

2.35. A justa causa traduz-se, assim, numa situação de impossibilidade prática, de inexigibilidade no confronto dos interesses opostos das partes – essencialmente o da urgência da desvinculação do empregador e o da conservação do vínculo por parte do trabalhador.

2.36. E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)

2.37. Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspeticada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do

empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

2.38. Sendo que, na referida ponderação não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330.º.

2.39. Citando de novo Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

2.40. É neste contexto que entendemos que, no caso em apreço, não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida foram efectivamente praticadas, e que, como tal, constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.41. E concluimos, por isso, que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53.º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional, já que não ficam igualmente demonstradas quaisquer consequências sobrevindas dos comportamentos imputados à trabalhadora.

2.42. A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção

conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento** com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO DE 2023,
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS
AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE
PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA
À MESMA ATA.**