



PARECER N.º 164/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/251/2024

I – OBJETO

1.1. Em 11.01.2024, a CITE recebeu, via CAR, da representante legal da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Chefe de Secção de uma loja da entidade empregadora, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º s 1 e 3 a) do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

«Exmos. Senhores,

Junto enviamos a V. Exas. requerimento solicitando que seja dada entrada do mesmo nesses serviços.

De igual modo enviamos sobrescrito selado em ordem a devolução da cópia recibo, o que desde já solicitamos.

Estamos a vossa disposição para qualquer esclarecimento que entendam necessário.

Com os melhores cumprimentos,

...».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, via CAR, datada de 27.11.2023, rececionada pela trabalhadora em 07.12.2023., com o seguinte teor:

«Assunto: Apresentação de Nota de Culpa com Intenção de despedimento

Exma. Senhora

Serve a presente para lhe remeter a Nota de Culpa, elaborada no âmbito do procedimento disciplinar que lhe foi instaurado pela ..., sua empregadora.

A darem-se como provados, total ou parcialmente, os factos constantes na Nota de Culpa, é intenção da ... proceder ao seu despedimento sem indemnização ou compensação.

A instrução do processo disciplinar fica sob a direção e responsabilidade dos Senhores



Drs. ..., todos advogados da ..., com escritório na Avenida ..., Lisboa.

Dispõe do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o processo e responder à Nota de Culpa, deduzindo por escrito os elementos que considerar relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e arrolar testemunhas para esclarecimento da verdade.

Informamos que o processo poderá ser consultado, dentro do prazo acima referido, presencialmente, nas instalações da entidade empregadora, na ..., devendo, para o efeito, contactar previamente ..., para o e-mail ..., de modo a agendar a referida consulta. Com os melhores cumprimentos.

...

Em anexo: Nota de Culpa».

NOTA DE CULPA

«A presente Nota de Culpa foi elaborada no âmbito de procedimento disciplinar, instaurado nos termos no Código do Trabalho (daqui em diante CT), pela ..., com sede na ..., ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Sintra sob o número único de identificação de pessoa coletiva n.º ..., com o capital social de € 84.055.000,00 (daqui em diante abreviadamente designada por Empresa), à sua trabalhadora ... (daqui em diante abreviadamente designada por Trabalhadora).

No âmbito deste procedimento disciplinar e intenção da Empresa à aplicação à Trabalhadora da sanção disciplinar que se revele adequada e proporcional aos factos que se venham a confirmar, incluindo a sanção de despedimento com justa causa.

I. ENQUADRAMENTO

1.

A ... é a sociedade do conhecido grupo de retalho ... em Portugal.

2.

O sector do retalho possui uma natureza alta mente concorrencial, que tem sido exponenciada pela sua crescente digitalização e dinamismo.

3.

Neste contexto, todas as ferramentas de marketing são fundamentais.

E,

4.

O comportamento dos trabalhadores, enquanto embaixadores da marca, assume uma importância redobrada.

Com efeito,

5.

Os trabalhadores são a imagem da ... perante os seus clientes e perante a sociedade.



6.

Exige-se-lhes, por isso, um comportamento exemplar, que espelhe os valores e a cultura

...

Ora,

7.

A ... tomou conhecimento que a Trabalhadora, recentemente promovida a Responsável Técnica de Zona de Vida, Saúde e Bem-Estar (em diante Responsável Técnica de ...), tem utilizado as redes sociais para publicitar produtos de supermercados concorrentes e, através de protocolos com plataformas e marcas, fazer diretamente concorrência à ..., pondo absolutamente em causa a especial confiança que a ... em si depositava até ao momenta, exigida pelas funções que desempenha ao serviço da Empresa,

8.

Determinando a necessidade de contra si ser instaurado procedimento disciplinar.

Assim,

II. DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

9.

No dia 06.10.2023, a ..., tendo tornado conhecimento dos referidos comportamentos da Trabalhadora, que configuram uma violação muito grave dos seus deveres laborais, que coloca diretamente em causa a relação de confiança que suporta o vínculo laboral, determinou a instauração de procedimento disciplinar à Trabalhadora, com vista ao seu despedimento com justa causa.

10.

Foram designados co-instrutores do procedimento disciplinar os Senhores Drs. ..., com escritório na Avenida ..., Lisboa, a quem foram conferidos plenos poderes para, isoladamente ou em conjunto, proceder à promoção, condução e prática de todas as diligências e atos processuais nos aludidos autos, nomeadamente, a realização de diligências probatórias, a assinatura e envio de notificações e comunicações devidas, bem como a elaboração e assinatura da competente Nota de Culpa, relatório final do procedimento disciplinar e proposta de decisão final.

III. DOS FACTOS

11.

A Trabalhadora foi admitida ao serviço da ..., no dia 9 de setembro de 2019, para o exercício das funções de Chefe de Secção (categoria profissional) e o cargo de Responsável de Mercado, competindo-lhe, designadamente:

- Gerir a Área Comercial sob a sua responsabilidade, de acordo com o projeto comercial e o Plano de Comércio estabelecido;*
- Escutar o cliente e a equipa, e conhecer a concorrência, identificando oportunidades*



de melhoria, fazendo a ligação com os outros elementos da estrutura (Diretor de loja ou Coordenador), por forma a que sejam encontradas soluções que respondam às necessidades dos clientes;

- *Garantir o posicionamento e a implementação, a 100%, dos planogramas definidos, bem como a qualidade dos produtos e a sua boa apresentação, controlando embalagem, rotulagem e datas de validade (quando aplicável);*

- *Garantir a dinamização do ponto de venda, através da execução/teatralização de todas as ações comerciais e da montagem de campanhas na Loja, sendo o garante da otimização dos recursos existentes para promover uma excelente experiência de compra ao cliente;*

- *Responsável pelas vendas e acompanhamento dos demais indicadores do negócio (quebras, ruturas, posicionamento de preço, stocks, custos de pessoal), implementando planos de ação como resposta aos desvios;*

- *Garantir a implementação de todos os planos de ação definidos ao nível da gestão da margem e do stock;*

- *Assegurar a organização do armazém e a realização de inventários, de acordo com as regras e procedimentos instituídos, assim como garantir a devolução a fornecedores nos casos previstos;*

- *Garantir o cumprimento das normas e procedimentos de Ambiente, Segurança e Higiene e Saúde no Trabalho, de Qualidade e Segurança Alimentar, quando aplicável;*

- *Introduzir e reformular processos, tendo em vista a otimização da eficácia operacional e da produtividade do Mercado;*

- *Liderar a equipa sob a sua responsabilidade, assegurando a sua integração na ... e promovendo o desenvolvimento das suas competências, de forma a aumentar a sua autonomia, designadamente:*

o Ser um animador de Equipas;

o Fomentar e acompanhar a evolução de cada um dos seus elementos, identificando os eixos de desenvolvimento pessoal de cada uma das pessoas;

o Identificar as necessidades de formação e garantir a formação disponibilizada a 100%;

o Identificar e desenvolver segundas linhas que possam estar preparados para responder a necessidades futuras;

o Formar e acompanhar toda a equipa na melhoria contínua de todo o processo de atendimento e venda.

12.

A Trabalhadora não é delegada nem representante sindical.

13.

A Trabalhadora iniciou a sua atividade nas lojas da ... de Cascais e Sintra, em 2019.

14.



Em 2021, atentas as funções de confiança exercidas pela Trabalhadora, foi-lhe solicitada a assinatura de uma Declaração de Relação de Interesses, em que teve de identificar possíveis conflitos.

15.

Tendo-se comprometido a avisar, caso aparecessem outros conflitos de interesses.

16.

Em meados de dezembro de 2022, devido à reorganização do Modelo de ..., a Trabalhadora foi promovida ao cargo de Líder das ... da Zona de Vida (daqui em diante, ZV) Lisboa Litoral, designado por Responsável Técnico de ZV ...

17.

Tendo passado a competir-lhe:

- *Assegurar, na sua esfera de responsabilidade, o cumprimento do quadro legal aplicável aos LVMNSRM, incluindo a supervisão permanente da venda de MNSRM;*
- *Garantir, no seu quadro de responsabilidade, o cumprimento dos procedimentos Internos definidos pela ... para o mercado ...;*
- *Assegurar os sistemas de reporte, definidos pela ..., com o objetivo de monitorizar o cumprimento dos requisitos técnico-legais aplicáveis aos LVMNSRM;*
- *Colocar a sua formação académica ao serviço da formação das equipas afetas a venda de Medicamentos Não Sujeitos a Receita Médica;*
- *Zelar pela promoção ativa do uso racional do medicamento;*
- *Gestão diária dos pontos de venda nas vertentes comercial, recursos humanos e operacional, de acordo com as definições da Companhia;*
- *Garantir o cumprimento dos principais KPI do negócio e os planos de ação corretivos;*
- *Participação na construção e definição de layouts do mercado em novos pontos de venda ou renovações de lojas;*
- *Participação na definição do posicionamento de gama;*
- *Organização dos planos de conselheiras / promotoras / degustações para as lojas da sua ZV;*
- *Recrutamento, formação e integração dos elementos das suas equipas;*
- *Identificação das necessidades de formação em produto / ofício e garantia de ações de formação no trabalho;*
- *Incentivar a partilha e implementação de boas práticas;*
- *Garantir a execução do modelo de monitorização definido para o mercado e as lojas sob sua responsabilidade;*

- *Proceder ao acompanhamento funcional dos RM da ... e da sua ZV e dos seus mercados nas vertentes comercial, económica, recursos humanos e técnico-legal, em tudo o que estiver contemplado no descritivo de funções do RM da ...*



18.

O cargo de Líder das ... da ZV envolve um elevado grau de responsabilidade e pressupõe uma extrema confiança entre as partes.

Porquanto,

19.

O Líder das ... da ZV é a pessoa responsável pela coordenação das lojas situadas na zona de Lisboa Litoral.

20.

Para além de coordenar, o líder deve acompanhar o negócio de cada uma das lojas, promovendo um aumento de motivação e incentivando as equipas a atingir um maior índice de produtividade e respetivo crescimento económico.

21.

Como tal, a Trabalhadora deveria promover a marca e incentivar ao consumo dos respetivos produtos nessas lojas.

22.

Esta promoção foi uma aposta da ... na Trabalhadora, devido à maturidade demonstrada nas funções que executava e à elevada confiança que em si depositava.

23.

Tendo acarretado um aumento na retribuição da Trabalhadora.

24.

A Trabalhadora deveria iniciar o exercício das funções de Líder das ... em janeiro de 2023.

25.

Contudo, a Trabalhadora não chegou a exercer estas funções.

Porquanto,

26.

A 20.12.2022, a Trabalhadora iniciou o gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

Em qualquer caso,

27.

A progressão da Trabalhadora estava decidida e esta deveria iniciar o exercício das suas novas funções quando terminasse a licença parental.

Ora,

28.

A Trabalhadora possui, na rede social Tik Tok, a conta ...

29.

A conta da Trabalhadora é pública.

30.



A Trabalhadora tem 5903 seguidores nessa rede social e, alguns dos vídeos publicados, tem mais de 300 mil likes.

Ora,

31.

A Trabalhadora tem vindo a publicar vídeos na rede social Tik Tok, na sua conta ..., promovendo diversas marcas concorrentes da ..., nomeadamente: ..., ..., ..., entre outras.

Em particular,

32.

A Trabalhadora tem vindo a ganhar notoriedade no Tik Tok fazendo vídeos em que publicita produtos do concorrente da ..., a cadela ...

33.

Assim, por exemplo, e referindo apenas aqueles que tem maior número de visualizações:

1. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 3

• Dia: 06.06;

• Resumo do Conteúdo: 'Nesta parte 3 dos favoritos do ... mostro-vos alguns dos dupes mais famosos deste supermercado (...) já conheciam?';

• Número de visualizações: 631.7k;

• Numero de Likes: 37.Ok;

- cf. Doc. 1 que se junta.

2. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 6

• Dia: 06.20;

• Resumo do conteúdo: 'Aqui estão mais produtos que adoro da secção de beleza do ..., mais dupes que espero que gostem!! Boas compras (...)';

• Número de visualizações: 634.8k;

• Número de Likes: 32.9k;

- cf. Doc. 2 que se junta.

3. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 7

• Dia: 07.17;

• Resumo do conteúdo: 'Mais favoritos do ... com direito a mais alguns dupes! Desta vez fomos visitar a nova loja de Massamá e encontrámos imensas novidades';

• Número de visualizações: 202.2k;

• Número de Likes: 7456;

• cf. Doc. 3 que se junta.

4. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 4

• Dia: 06.12;

• Resumo do conteúdo: 'Mais alguns produtos que eu adoro comprar no ... (...) têm mais alguma sugestão? Quais é que eu devo experimentar mais?';



- Número de visualizações: 227.2k;

- Número de Likes: 8479;

- cf. Doc. 4 que se junta.

5. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 8

- Dia: 07.21;

- Resumo do conteúdo: *'Mais alguns produtos favoritos do ..., desta vez com alimentos apenas (...) quais são os vossos produtos favoritos? Partilhem tudo comigo e sigam para mais';*

- Número de visualizações: 23.5k;

- Número de Likes: 637;

- cf. Doc. 5 que se junta.

6. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 2

- Dia: 07.09;

- Resumo do Conteúdo: *'Parte 2 dos favoritos da tiger (...) esta coleção de verão está mesmo gira! O que acharam?';*

- Número de visualizações: 6878;

- Número de Likes: 112;

- cf. Doc. 6 que se junta.

7. Título: ...

- Dia: 23.10;

- Resumo do conteúdo: *'Que querido! Não acharam?'. A Trabalhadora começa o vídeo a dizer: 'Corram à ...!';*

- Número de visualizações: 2391;

- Número de Likes: 95;

- cf. Doc. 7 que se junta.

8. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 1

- Dia: 07.05;

- Resumo do Conteúdo: *'Mais favoritos, desta vez do ..., com um código de desconto para qualquer compra - ... (...) estou obcecada por esta máquina, que conseguem por menos de 7€ | Imprime fotografias, frases, post lts, desenhos... o que quiserem!! I am #obsessedwithit';*

- Número de visualizações: 9213;

- Número de Likes: 144;

- cf. Doc. 8 que se junta.

9. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 2

- Dia: 07.16;

- Resumo do Conteúdo: *'Mais favoritos do ... (...) todos os links dos produtos estão no blo do tiktok no meu perfil do linktree! Aproveitem as promoções que estão no link (...) e*



boas comprinhas!!;

• Número de visualizações: 2204;

• Número de Likes: 52;

- cf. Doc. 9 que se junta.

10. Título: OS MEUS FAVORITOS ... PARTE 3

• Dia: 07.28;

• Resumo do Conteúdo: *'Este é decorativo, divertido e original. O que acharam desta moldura lego? Link na blo'*;

• Número de visualizações: 1522;

• Número de Likes: 28;

- cf. Doc. 10 que se junta.

Acresce que,

34.

A Trabalhadora tem dois códigos promocionais - ... e ..., tendo, assim, parceria com as referidas marcas.

Ora,

35.

É do conhecimento da Trabalhadora que a ... é concorrente, tanto da ..., como da ...

36.

Aliás, a ... tem uma parceria com a ... e vende produtos da ... nos seus supermercados.

37.

Como também é do conhecimento da Trabalhadora, os códigos promocionais são uma estratégia para aumentar a captação de novos clientes e para fidelizar os mesmos.

38.

A publicitação de tais códigos estimula consumidores a comprar, consumidores esses que, se não tivessem acesso a esse recurso, provavelmente, não comprariam.

39.

Ao publicitar artigos de supermercados concorrentes da ... e ao colaborar com outros concorrentes diretos, a Trabalhadora está a ter um comportamento desleal para com a mesma e a beneficiar com isso.

40.

Os efeitos negativos destes comportamentos são catastróficos, tendo em conta o alcance e a atenção que é dada, atualmente, às redes sociais, e ao que circula nas

mesmas.

41.

Sendo que a Trabalhadora, atentas as funções que foi exercendo ao serviço da ..., tem disso perfeita consciência.

42.



Tem, por isso, atuado, sem poder ignorar que o seu comportamento constitui concorrência e uma deslealdade para com a ..., e potencia prejuízos para a ..., ao mesmo tempo que permite à Trabalhadora colher benefícios.

43.

As publicações da Trabalhadora prejudicam diretamente o negócio da ...

E,

44.

Afetam de forma clara o bom nome e reputação da Empresa.

45.

A ... tem uma trabalhadora com funções de particular responsabilidade que publicita artigos de outros supermercados e outras plataformas!

46.

Com enorme impacto para o público em geral e para os colegas.

47.

Uns podem sentir-se motivados a fazer o mesmo, sobretudo, atenta a posição de chefia da Trabalhadora,

48.

E outros, atento o elevado compromisso que assumiram com a ..., que se sentem profundamente revoltados por terem uma chefia que adota um comportamento como o descrito.

49.

Por todo o exposto, a confiança que a ... depositava na Trabalhadora mostra-se completamente destruída.

50.

Tendo-se tornado impossível mantê-la ao serviço da Empresa.

IV. DO DIREITO

[...]

51.

O comportamento da Trabalhadora descrito nesta Nota de Culpa, pela sua gravidade e consequências, é suscetível de tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constituir justa causa de despedimento, nos termos das disposições conjugadas das alíneas f) e h) do n.º 1 do artigo 128.º, da alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º, do n.º 1 do artigo 330.º, do n.º 1, das alíneas d) e e) do n.º 2 e do n.º 3

do artigo 351.º do CT.

Senão vejamos,

52.

Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do CT: 'Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne



imediate e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho’.

53.

Atento o disposto neste preceito, tem-se entendido que a existência de justa causa pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Um, de natureza subjetiva, traduzido num comportamento ilícito e culposo do trabalhador, embora não necessariamente doloso;*
- b) Outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho;*
- c) E, ainda, a existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

54.

Devendo atender-se, por força do estatuído no n.º 3 do artigo 351.º do CT, na apreciação da justa causa, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, nomeadamente a antiguidade do trabalhador e o seu comportamento no tempo em que este trabalhou para a empregadora.

55.

A ilicitude consiste na violação de deveres a que o trabalhador esta contratualmente vinculado, seja por ação, seja por omissão, relativamente a deveres contratuais principais ou secundários, ou a deveres acessórios de conduta, derivados da boa-fé no cumprimento do contrato.

Ora,

56.

Promover, através de vídeos numa rede social, produtos de marcas concorrentes e supermercados concorrentes é um comportamento desleal para como empregador.

Acresce que,

57.

Para além desses vídeos, a Trabalhadora tem códigos promocionais, incentivando, não só ao consumo dos produtos dessas marcas, como desviando e influenciando, de forma clara, os consumidores e respetivos clientes da ... e canalizando-os para os seus concorrentes.

58.

Trata-se de um ato desconforme aos princípios da honestidade nos negócios, suscetível de causar prejuízo a ...

59.

Como nos diz o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 06.17.2010, Processo n.º 9431/04.6TBOER.L1-8, Relatora XXX, a ‘concorrência desleal é uma



atividade voluntária, desonesta e conscientemente praticada com a intenção de desviar clientela alheia em proveito próprio’.

60.

A Trabalhadora sabe que tem o dever de ‘[g]uardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes a sua organização, métodos de produção ou negócios’ (negrito nosso), previsto na alínea f), n.º 1 do artigo 128.º do CT.

61.

Na senda de António Menezes Cordeiro, podemos desagregar dois elementos da lealdade: a previsibilidade da conduta e a sua correção.

62.

O primeiro elemento prende-se com a possibilidade de o interessado, subjetivamente, prognosticar a atuação futura de uma outra pessoa.

63.

No tocante ao segundo elemento, estamos defronte de um fator objetivo, isto é, o da correção da conduta na qual se confia.

64.

Assim, a relação de trabalho, como qualquer relação contratual, não funciona se as partes não confiarem uma na outra.

65.

Confiança essa que foi quebrada no caso vertente.

66.

Para além disso, o princípio da boa-fé, que se encontra consagrado no artigo 762.º do Código Civil e, no regime laboral, no artigo 126.º do CT, dispõe que empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, o que resulta num compromisso que não se limita a realização da prestação devida em termos formais, sendo necessário o respeito pelos interesses da contraparte.

67.

Aliás, tem sido amplamente afirmado quer pela doutrina, quer pela jurisprudência, que este dever constitui uma manifestação do princípio da boa-fé contratual no cumprimento das obrigações, variando o seu conteúdo com a natureza das funções do trabalhador.

68.

Assim, quando está em causa a violação do dever de lealdade, temos de considerar, também, a violação do princípio da boa-fé que, neste caso, teve ainda uma maior expressão devido à atuação da Trabalhadora

69.

Mas mais, a Trabalhadora foi promovida a Líder de ZV, o que corresponde a um cargo



de grande responsabilidade.

70.

Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12.12.2001, Processo n.º 0054017, Relator XXX, refere que o dever de lealdade 'será tanto mais acentuado quanto mais extensa e qualificada forem as funções desempenhadas pelo trabalhador e quanto mais elas exigirem aquela relação de confiança'.

71.

Neste caso, as funções desempenhadas pela Trabalhadora exigem o mais alto nível de confiança e responsabilidade.

72.

Para além disso, o dever de lealdade tem um sentido alargado, que abrange, também, a obrigação de não concorrência.

73.

Nas palavras de Júlio Gomes, 'o dever de não concorrência varia, ou seja, tem intensidade distinta consoante se entenda que o mesmo e o corolário de uma obrigação de lealdade mais genérica, sobretudo, quando se considera que na base desta relação se encontra uma genuína comunidade ou comunhão de interesses entre o empregador e o trabalhador, através de uma relação de especial confiança ou, ao invés, caso se entenda, como atualmente, que o dever de lealdade nada mais e que uma variação semântica ou terminológica da obrigação de qualquer contratante de cumprir o contrato segundo os ditames da boa-fé.

74.

Assim, 'a violação do dever de lealdade e a obrigação legal de não concorrência que impende sobre o trabalhador não dependem da verificação, em concreto, de um efetivo prejuízo para o empregador, nem do efetivo desvio de clientela, sendo suficiente a potencialidade desse prejuízo. (...) A quebra da confiança entre empregador e trabalhador não se afere pela existência de prejuízos, podendo existir sem estes, bastando que o comportamento do trabalhador seja apto a gerar no empregador a devida sabre a idoneidade da sua conduta futura' – Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 09.09.2015, Processo n.º 477/11.9TIVRLG1.SI, Relatora XXX.

75.

O Acórdão refere ainda que '[n]o âmbito da sua relação laboral o trabalhador está vinculado a vários deveres, com destaque, no que aqui releva, para os deveres de

lealdade, de transparência é de boa fé, como forma de garantir, proteger e conservar a situação de confiança mútua indispensável a manutenção dessa relação contratual'.

76.

No mesmo sentido, temos o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 08.02.2012, Processo n.º 3061/03.7TTLSB.L1-4, Relatora XXX, que nos diz que o 'dever geral de



lealdade decorre de uma estreita relação de confiança entre as partes em que se acentua o elemento fiduciário dessas relações, sendo necessária que a conduta do trabalhador seja de molde a não por em causa essa confiança, criando no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento do seu trabalhador'.

77.

E, mais, '[n]o caso, dada a relevância do posicionamento do autor na empresa, a violação do dever geral de lealdade não esta dependente da constatação ou verificação de prejuízos, nem da existência de culpa grave do trabalhador, já que a simples materialidade do seu comportamento leva razoavelmente a um efeito redutor das expetativas de confiança'.

Resumidamente,

78.

A doutrina e a jurisprudência qualificam o dever de lealdade como um comando para o trabalhador se abster de comportamentos que criem situações de perigo para o Interesse do empregador ou para a organização empresarial.

79.

A relação de trabalho já não é apenas vista como um conflito de interesses individuais, mas sim como uma colaboração das partes, para que cada um dos contraentes possa satisfazer os seus próprios interesses, o que não se sucedeu.

80.

Para além disso, existem circunstâncias que intensificam os deveres de lealdade das partes: funções exercidas pelo trabalhador; posição hierárquica ocupada; maior ou menor delegação de poderes.

81.

Assim, houve a clara violação do dever de lealdade, em toda a sua abrangência.

82.

Juntando a essa violação, temos o dever de não concorrência.

83.

Este dever tem como objetivo proteger o empregador de uma concorrência diferencial resultante das funções que o trabalhador exerce ao seu serviço, e que lhe permitem o acesso a informações confidenciais e o contacto direto com clientes.

84.

Para José Andrade Mesquita, 'o dever de não concorrência justifica-se, por um lado, em virtude do valor essencial que a clientela representa para a empresa e, por outro lado, porquanto o trabalhador se encontra em posição privilegiada para concorrer com o empregador, colocando a clientela em risco'.

85.

Já nas palavras de Diogo Marecos, '[n]a pendência do contrato de trabalho, o dever de



lealdade a que o trabalhador se encontra vinculado, que abrange o dever do trabalhador não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador (...), e o princípio estabelecido no n.º 1 do artigo 323.º, segundo o qual a parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres torna-se responsável pelo prejuízo que causa à contraparte, parecem ser suficientes para assegurar uma proteção adequada dos interesses do empregador' - o que se sucedeu.

86.

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 09.04.2008, Processo n.º 07533881 Relator XXX, foi ainda mais longe e considerou como violação do dever de lealdade a 'criação de uma situação de concorrência pelo trabalhador', que 'não exige ou implica a efetividade de prejuízos para o empregador em causa, nem o efetivo desvio de clientela, sendo suficiente que esse desvio seja potencial, isto é, não imperioso que se verifique a prática efetiva de negócios, bastando que o comportamento do trabalhador seja meramente preparatório ou de molde a criar a expectativa de uma atividade concorrencial'.

Neste seguimento,

87.

Ficou demonstrado, de forma clara, que estamos perante uma concorrência desleal, que se pode definir como todo o ato de concorrência contrário às normas e usos honestos de qualquer ramo da atividade económica, com intenção de causar prejuízo a outrem ou de alcançar para si um benefício ilegítimo.

88.

Tal concorrência, traduziu-se, no fim, em desvio de clientela, que não tem de ser efetivo, bastando que seja potencial.

89.

Deste modo, a Trabalhadora promoveu, por conta própria, a compra de produtos concorrentes, potenciando o desvio de clientes do empregador.

90.

Mesmo que esse prejuízo não seja quantificável, há violação do dever de não concorrência.

91.

Acrescentamos que a concorrência pode verificar-se mesmo que os bens ou serviços não sejam idênticos, mas desde que se dirijam à mesma categoria de consumidores, de

modo que o aumento da atividade de um sujeito determine a redução da atividade do outro, o que acabou por acontecer.

Mas mais,

92.

Ao ter esse tipo de atuação, a Trabalhadora incumpe com o dever de promover ou



executar atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa.

93.

Podendo ser vista como um exemplo a seguir, pelo cargo que ocupa e impacto que tem na equipa em que se insere, mas também pode influenciar os colegas e restantes trabalhadores a praticar atos semelhantes.

94.

Tudo isto prejudica a ...

95.

Estamos, assim, inegavelmente, perante uma conduta ilícita por parte da Trabalhadora. Resta apurar se também culposa e inviabilizadora da subsistência da relação laboral.

96.

A culpa deve ser apreciada pela diligência de um bom pai de família, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 487.º do Código Civil, o que significa, no quadro da relação jurídica laboral, um trabalhador normal, colocado perante o circunstancialismo concreto.

No caso concreto,

97.

O comportamento desleal e contraprodutivo por parte da Trabalhadora, denota a existência de culpa grave da mesma.

98.

E, mais grave ainda, tendo em conta que a Trabalhadora ocupa um cargo de chefia.

99.

Estamos, assim, por conseguinte, perante uma conduta ilícita e culposa da Trabalhadora.

Em relação à subsistência da relação laboral,

100.

É inexigível a manutenção da relação de trabalho sempre que, face ao comportamento do trabalhador e às circunstâncias do caso, fique ferida a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal, quando colocada na posição real do empregador, no circunstancialismo apurado.

Ora,

101.

E inexigível que um empregador mantenha ao seu serviço uma Trabalhadora que promova marcas e estabelecimentos correntes e que incentiva a compra de produtos

dessas mesmas marcas e estabelecimentos, beneficiado com isso.

102.

A lei prevê, aliás, nas alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do CT, que o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto e a lesão de interesses patrimoniais sérios



da empresa, constituem justa causa de despedimento.

Assim,

103.

Não é razoável exigir a ... a manutenção da relação laboral, quando se verifica uma quebra de confiança motivada pelo um comportamento culposo (doloso) descrito da Trabalhadora.

104.

Nestes termos, a dar-se como provada, total ou parcialmente, a factualidade acima descrita imputada à Trabalhadora, justificar-se-á a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, considerando o grau de gravidade e culpabilidade que tais atos revelem, nos termos do artigo 351.º do CT, sendo essa a intenção da ...

A Trabalhadora pode, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, respondendo à Nota de Culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade».

1.3. A trabalhadora, notificada da nota de culpa via CAR, veio responder-lhe pela mesma via, em 19.12., nos seguintes termos:

«RESPOSTA de ... à Nota de Culpa, datada de 27 de novembro de 2023, no âmbito do procedimento disciplinar que lhe foi instaurado, de acordo como disposto no artigo 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.

A ... é uma empresa do setor da grande distribuição ao nível do retalho, que comercializa quase todo o tipo de produtos, de diversas marcas nacionais ou internacionais, incluindo de marca própria, desde a área alimentar e bebidas, às áreas de limpeza, higiene, papelaria e livraria, vestuário, utensílios e equipamentos domésticos, artigos de decoração e lazer, entre muitas outras, incluído, também, a área da saúde e bem-estar.

2.

A Trabalhadora, com a profissão de farmacêutica, foi contratada pela ... para o desempenho unicamente de funções nessa área, como chefe de secção, ocupando o cargo de Farmacêutica Responsável Técnica do mercado Saúde e Bem-Estar, nas Lojas

de Sintra e Cascais.

3.

A Trabalhadora desempenhou durante mais de três anos, entre 09 de setembro de 2019 e 20 de dezembro de 2022, incluindo o muito difícil e exigente período da pandemia, em especial na sua área de trabalho, de forma absolutamente exemplar, zelosa, diligente e



sem faltas de assiduidade todas as suas funções laborais, com uma conduta irrepreensível.

4.

A partir de 20 de dezembro de 2022, sem que a Trabalhadora tivesse chegado a exercer as funções para as quais fora recentemente promovida, tal como consta expressamente dos n.ºs 7, 16 e 25 da Nota de Culpa, aquela iniciou o gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, a qual terminou a 30 de março de 2023, seguida de licença de maternidade entre 31 de março e 26 de setembro de 2023, e de licença parental alargada entre 27 de setembro e 25 de dezembro de 2023. - Cf. Documentos n.ºs 1 a 4 que se juntam.

5.

Residindo nesta situação a verdadeira motivação para a instauração do presente processo disciplinar, por parte de uma entidade que apregoa ser defensora e cumpridora das responsabilidades sociais, como de seguida se demonstrara. - Cf. Documento nº 5.

6.

De facto, a Trabalhadora possui uma conta na rede social Tik Tok, que se trata de uma rede informática de uso público, cujo o acesso a todos é garantido de forma livre, tal como prescreve o artigo 35.º, n.º 6 da Constituição da República Portuguesa.

7.

No âmbito da utilização dessa rede informática de uso público, a Trabalhadora tem o direito de expressar e divulgar livremente o seu pensamento pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, bem como o direito de informar, de se informar e de ser informados, sem impedimentos nem discriminações, de acordo com o disposto no artigo 372.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa.

8.

Sendo que o exercício desses direitos não pode ser impedido ou limitado por qualquer tipo ou forma de censura, nos termos do artigo 372.º, n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.

9.

Assim, em primeiro lugar, cumpre referir que todos os vídeos partilhados através da referida rede social do Tik Tok, em que a Trabalhadora publicita, para além de uma série de eventos e notícias da sua vida pessoal, certos produtos, inclusive alguns a venda na ..., mas que não fazem parte dos produtos da área da saúde e bem-estar,

comercializados por aquela ao serviço da ...

10.

Na verdade, as publicações feitas pela Trabalhadora nos mencionados vídeos partilhados através da referida rede social do Tik Tok em causa neste processo disciplinar (cf. nº 332 da Nota de Culpa) dizem respeito a perfumes, calendários,



molduras da ..., gadgets, entre outros, que não estavam a venda na ...

11.

Acresce, que muitos desses produtos se encontravam a venda em espaços comerciais que nem sequer são concorrenciais com a ..., como sejam a ... e a ..., que se posicionam claramente no mercado em setor distinto do da grande distribuição.

12.

Pelo que é falso que a Trabalhadora estivesse a promover diversas marcas concorrentes da ...

13.

Em segundo lugar, é totalmente falso que a Trabalhadora, ao utilizar a referida rede social do Tik Tok para publicitar certos produtos, o tivesse feito através de protocolos com plataformas e marcas, fazendo diretamente concorrência à ...

14.

Na realidade, a Trabalhadora não só não realiza qualquer venda por conta própria ou alheia dos produtos publicitados na referida rede social do Tik Tok, como não retira nenhum benefício ou vantagem económica com essa publicitação.

15.

Tratando-se de uma mera atividade lúdica realizada pela Trabalhadora fora do contexto, local e seu horário de trabalho; aliás, todos os vídeos mencionados na Nota de Culpa (cf. n.º 33.º) foram realizados entre junho e outubro de 2023, estando aquela, como se disse, no gozo de licença de maternidade.

16.

Os códigos promocionais que aparecem na pagina da conta Trabalhadora na referida rede social do Tik Tok, nomeadamente da ... e da ..., não foram criados por aquela, não havendo qualquer parceria entre a mesma e as mencionadas marcas.

17.

Esses códigos promocionais foram gerados pelas próprias marcas em causa aquando de uma primeira compra ou fidelização do serviço e nunca foram utilizados, não se encontrando sequer válidos.

18.

Por um lado, tanto quanta a Trabalhadora sabe, a ... produz comida para animais, desconhecendo aquela que esses produtos se vendiam nos supermercados da ...

19.

Por outro lado, a ... gere uma plataforma eletrónica de entregas rápidas ao domicílio, pelo que nem sequer é concorrente da ..., com quem, segundo a própria Nota de Culpa (cf. n.ºs 352 e 362) tem uma parceria.

20.

Em terceiro e último lugar, a Trabalhadora não causou qualquer prejuízo concreto,



objetivo e real a ..., não existindo o mínimo nexos de causalidade, ou sequer de prova, entre a publicitação de produtos feita por aquela na sua conta da rede social do Tik Tok e uma eventual ou hipotética redução de atividade ou faturação por parte da ..., que consubstanciem 'a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa'.

21.

Todas as considerações efetuadas a este propósito na Nota de Culpa, em matéria de concorrência desleal, são de ordem jurídica meramente abstrata, sem suporte ou aderência prática ao caso concreto do comportamento da Trabalhadora, relatado naquela.

22.

As partilhas efetuadas pela Trabalhadora na sua conta da rede social do Tik Tok quanto a publicitação de certos produtos era inclusivamente elogiada por alguns dos seus colegas de trabalho da ..., ao nível das chefias.

23.

De acordo com o disposto no artigo 142.º do Código do Trabalho: 'É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa'.

24.

Este preceito reconhece, no âmbito da empresa e do exercício das funções laborais, a liberdade de expressão enquanto direito fundamental consagrado no artigo 372.º da Constituição da República Portuguesa.

25.

O qual é aplicável quer a entidades públicas quer a entidades privadas, nos termos do n.º 1 do artigo 182 da Constituição da República Portuguesa, incluindo por isso a entidade empregadora ...

26.

Conforme Diogo Vaz Marrecos, em Código do Trabalho comentado, 5.ª edição, Almedina, 2023, p. 134: 'Justifica-se este regime porquanto na empresa o trabalhador não deixa de ser um cidadão, ao mesmo tempo que não perde a sua dignidade enquanto pessoa humana, mantendo após a celebração do contrato de trabalho todos os seus direitos enquanto tal'.

27.

Por conseguinte, conforme prescreve o artigo 128.º, n.º 1, alínea e) do Código do Trabalho, o trabalhador só está obrigado a 'cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias'.

28.



Acresce, ainda, que quanto a alegada violação do dever de lealdade ao empregador, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho, consubstanciado na obrigação de não concorrência, a mesma constituindo um conceito indeterminado, que se afere tendo em conta o caso concreto e a realidade económica do momento, pressupõe que a atividade de um agente económico afete a atividade de um outro agente económico, o que não se verifica no caso da conduta da Trabalhadora uma vez que esta não negoceia por conta própria ou alheia em concorrência com a ...

29.

Face ao acima exposto, parece curial concluir que o presente processo disciplinar e, como acima demonstrado, destituído de qualquer fundamento válido, sendo que a Trabalhadora não infringiu qualquer um dos seus deveres laborais, e muito menos, com a culpa e gravidade necessárias a aplicação de uma sanção disciplinar de despedimento com justa causa, prevista na alínea f) do artigo 328.º, n.º 1 do artigo 330º e 351.º, todos do Código do Trabalho.

30.

Como se disse, o presente processo disciplinar visa apenas cessar a relação laboral existente entre a ... e a Trabalhadora, que retomaria o exercício das suas funções no final do corrente mês de dezembro de 2023, motivada pela ausência desta durante um ano por causa de uma gravidez de risco e das subsequentes licenças de maternidade, no hipotético pressuposto que aquela tivesse que vir a faltar no futuro, para a prestação de cuidados a filho menor - o que consubstancia um manifesto abuso do direito ao poder disciplinar, nos termos do artigo 334.º do Código Civil, o qual não pode deixar de ser reconhecido e declarado, em sede própria.

Termos em que se requer a V. Exas. a não procedência e o arquivamento do presente processo disciplinar, com todas as consequências legais'.

Melos de Prova:

I - Prova Documental:

- Os 5 (cinco) documentos que se juntam.

- Requer-se que sejam enviadas comunicações escritas as empresas ... e ... para que estas prestem informação, por escrito, no presente processo, sobre se celebraram alguma parceria com a Trabalhadora para a promoção e venda dos produtos/serviços daquelas, e, em caso afirmativo, remeterem os documentos comprovativos; bem como, para esclarecerem o processo de geração dos códigos

promocionais daquelas empresas que apareciam na conta da Trabalhadora na rede social Tik Tok.

II- Prova Por Declarações de Parte:

- Requer-se a prestação de declarações da Trabalhadora a toda a matéria constante da presente Resposta a Nota de Culpa.



III-Prova Testemunhal:

- ...;

- ...;

Ambos a apresentar».

1.3. O processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, foi instruído com os documentos seguintes:

- Despacho de instauração de procedimento disciplinar, datado de 06.11.2023;
- Comprovativo de reposicionamento salarial, datado de 01.01.2023;
- Declaração de relação de interesses datada de 21.05.2021;
- Compromisso de confidencialidade datada de 29.08.2019;
- Contrato de trabalho celebrado entre as partes em 09.09.2019;
- Nota de culpa remetida à Trabalhadora e respetivos comprovativos de entrega/receção, datada de 27.11.2023;
- Resposta pela Trabalhadora à Nota de culpa do Empregador, com os apensos já descritos supra 19.12.2023;
- Comunicação de suspensão preventiva, datada de 26.12.2023;
- Auto de inquirição da irmã da trabalhadora, datado de 03.01.2023; e
- Auto de inquirição do namorado da trabalhadora, datado de 03.01.2023.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

«Os Estados-membros comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para

eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular [...] Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez (...).».

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006,



alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva, é expressamente referido que:

«Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo [...] O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta».

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e atividade profissional.

2.4. O n.º 1 do artigo 10.º 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.5. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico-psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, donde, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.6. Em sintonia 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.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º/1 e 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe feito sem justa causa, pelo que cabe ao empregador provar o contrário.

2.8. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, «Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento».

«[...] o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador [homem] 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 [CITE]».

2.9. 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. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá, não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.10. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.11. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a

subsistência da relação de trabalho. 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/ 1 e 3 do Código do Trabalho.

2.12. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos 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 – cf. art.º 367º do CT.

2.13. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», deve a CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso em concreto, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da maternidade.

2.14. Dado exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de «um comportamento desleal para com o empregador» - cf. ponto 56 da Nota de Culpa (NC)

2.15. Mais acrescenta, esta peça processual, que a trabalhadora arguida cometeu um «ato desconforme aos princípios da honestidade nos negócios, suscetível de provocar danos» no empregador – cf. ponto 58 da NC

2.16. O Empregador refere ainda que «quando está em causa a violação do dever de lealdade, temos de considerar, também, a violação do princípio da boa-fé que, neste caso, teve ainda uma maior expressão devido à atuação da Trabalhadora - cf. ponto 68 da NC

2.17. Sem esquecer que o cargo a que fora promovida – imediatamente antes de entrar de baixa por gravidez de risco - «exigem o mais alto nível de confiança e responsabilidade» - cf. pontos 69 e 71 da NC

2.18. «Para além disso, o dever de lealdade tem um sentido alargado, que abrange, também, a obrigação de não concorrência», afirma também o empregador – cf. ponto 72 da NC

2.19. Em suma, o empregador alega que:

- A relação de trabalho é uma colaboração das partes para que cada uma possa satisfazer os seus interesses, o que não sucedeu – cf. ponto 79 da NC
- Existem circunstâncias que ainda vêm intensificar os deveres de lealdade a que as



partes estão obrigadas, como as funções exercidas pela arguida, a posição hierárquica ocupada e a elevada delegação de poderes que lhe foi concedida pelo empregador – cf. ponto 80 da NC

- Tendo havido violação do dever de lealdade em toda a sua abrangência para além do dever de não concorrência – cf. pontos 81 e 82 da NC
- «Ficou demonstrado, de forma clara que estamos perante uma concorrência desleal», que se traduziu «em desvio de clientela», bastando que seja potencial – cf. pontos 87 e 88 da NC
- «Mesmo que esse prejuízo não seja quantificável, há violação do dever de não concorrência», que «pode verificar-se mesmo que os bens e serviços não sejam idênticos, mas bastando que se dirijam à mesma categoria de consumidores, de modo que o aumento da atividade de um sujeito determine a redução da atividade do outro, o que acabou por acontecer» - cf. pontos 90 e 91 da NC
- «O comportamento desleal é contraprodutivo por parte da Trabalhadora, denota a existência de culpa grave da mesma» «mais grave ainda tendo em conta que a Trabalhadora ocupa um cargo de chefia» - cf. pontos 97 e 98 da NC

2.20. Relativamente áquilo de que é acusada, responde a arguida:

- A trabalhadora, farmacêutica de profissão, foi contratada para exercer o cargo exclusivo de chefe de secção apenas e só nessa área, o que fez durante 3 anos – cf. pontos 2 e 3 da RE
- Embora tenha sido promovida, nunca chegou a exercer o dito cargo, porquanto a baixa clínica por gravidez de risco se deu 11 dias antes da entrada em novas funções – cf. ponto 4 da RE
- E que a mesma tem direito a expressar livremente as suas opiniões - cf. pontos 7 e 8 da RE
- A conta que a trabalhadora tem nas redes sociais é de consulta livre, promovendo, quer o que o empregador alega, como factos da sua vida pessoal. No que diz respeito ao primeiro grupo de produtos, alguns similares estarão à venda no empregador, outros não – cf. ponto 9 da RE
- Sendo que nenhum faz parte da área onde a trabalhadora exerce as suas funções - idem

- Relativamente a duas das três marcas referidas na NC, duas não são – definitivamente – *players* na área da venda a retalho (... e ...) – cf. ponto 12 da RE;
- É falso que algum protocolo tenha sido celebrado entre a trabalhadora e qualquer das entidades referidas na NC, bem como o facto de esta retirar benefícios económicos das publicações que faz – cf. pontos 12 e 13 da RE;



- Os códigos em causa são gerados pela própria marca aquando da primeira compra feita, nem se encontram ativos – cf. ponto 17 da Resposta – cf. ponto 17 da RE;
- «A Trabalhadora não causou qualquer prejuízo concreto, objetivo e real à ..., não existindo o mínimo nexos de causalidade, ou sequer de prova, entre a publicitação de produtos feita por aquela na sua conta da rede social do Tik Tok e uma eventual ou hipotética redução de atividade ou faturação por parte da ... que consubstanciem a «lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa» - cf. ponto 20 da RE
- «Todas as considerações efetuadas a este propósito na Nota de Culpa, em matéria de concorrência desleal, são de ordem jurídica meramente abstrata, sem suporte ou adesão prática ao caso concreto do comportamento da Trabalhadora relatado naquela» - cf. ponto 21 da RE

2.21. Cotejados os factos alegados pelo empregador com as respostas dadas pela trabalhadora arguida, temos que:

- Destarte o que defenda alguma doutrina, lealdade e concorrência são conceitos distintos, que não se confundem, nem sequer têm áreas de intersecção;
- Pelo que, ainda que se entendesse que a arguida violou o dever de lealdade, nunca o mesmo se poderia dizer face à proibição de não concorrência;
- Relembre-se que nem a doutrina nem a jurisprudência são fontes de direito no País;
- Potencial ou efetiva, o empregador não tem como provar o desvio de clientela que alega, fundamental para a tal quebra de confiança e violação do dever de lealdade em que se baseia para legitimar o despedimento com justa causa da trabalhadora;
- Nem se compreende, de resto, o que quer significar exatamente empregador quando, nos pontos 90 e 91 da NC se refere a «categoria de consumidores» e ao «aumento da atividade de um sujeito determine a redução da atividade do outro, o que acabou por acontecer»;
- Que categoria de consumidores é esta? A dos produtos de beleza (docs. 1 e 2 da NC)? Ou a dos bolos e palitos de chocolate (docs. 3 e 5 da NC)?
- E como prova o empregador que – nas suas lojas – se venderam menos perfumes ou guloseimas porque a trabalhadora desviou determinado grupo de pessoas para o ...?

2.20. Como refere a resposta à NC, «a Trabalhadora não causou qualquer prejuízo concreto, objetivo e real à ..., não existindo o mínimo nexos de causalidade, ou sequer de prova, entre a publicitação de produtos feita por aquela na sua conta da rede social do Tik Tok e uma eventual ou hipotética redução de atividade ou faturação por parte da ... que consubstanciem a «lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa».



2.21. E estes seriam elementos fundamentais para que se justificasse a mais gravosa medida disciplinar: o despedimento.

2.22. Sendo que do processo não consta referência a ter sido feita advertência alguma à trabalhadora ao longo dos quase 12 meses que esteve ausente, apesar desta ter estado contactável.

2.23. Crendo que a sua conduta era de tal forma grave e reincidente, porque deixou o empregador que a mesma fosse por diante, até que se tornasse irreparável a relação de trabalho?

2.24. Tendo outros meios disciplinares à sua disposição (como uma advertência, que se traduzisse num desconto no salário quando a trabalhadora tornasse às suas funções), o despedimento de uma trabalhadora cujo desempenho foi de tal forma irrepreensível durante 3 anos que mereceu uma promoção que, embora formalmente fechada, não chegou a ser praticada por motivos de maternidade, o despedimento afigura-se-nos uma medida desproporcional, não estando – sequer – todos os pressupostos obrigatórios para um despedimento deste tipo cumulativamente preenchidos.

2.25. Em suma, na sequência de todo o exposto, e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, cabe – ao empregador - comprovar, sem margem para dúvidas, que age em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretender - sem justificação bastante e fundamentadamente comprovada – deixar desempregada uma trabalhadora lactante especialmente protegida por lei.

2.26. Atendendo ao supra exposto, afigura-se como não demonstrada a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de pôr em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º/2 do CT.

2.27. Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de uma situação excecional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 31 DE JANEIRO DE 2024