

PARECER N.º 510/CITE/2024

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 de fevereiro
Processo n.º 2201-DL/2024

I – OBJETO

1.1. Em 15.04.2024, via correio electrónico e posteriormente via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Encarregada de Loja, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por CAR, recebida pela trabalhadora em 19.01.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, n.º1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora:

Dirigimo-nos a V. Exa. a fim de lhe remetermos, nos termos e para os efeitos dos normativos legais em vigor, a nota de culpa proferida no processo disciplinar ora instaurado contra V. Exa.

Os comportamentos de V. Exa. revestem-se de extrema gravidade e constituem justa causa de despedimento, de harmonia com o disposto nos n.ºs 1 e 3 e nas alíneas d) e e) do n.º 2 do art.º 351.º do Código do Trabalho.

Informamos, assim, que é intenção da sua entidade empregadora aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação, atentos os comportamentos que lhe são imputados na referida nota de culpa.

Mais informamos que, em face da gravidade dos indícios que lhe são imputáveis, se mantém a suspensão preventiva, comunicada no passado dia 22 de dezembro 2023, até indicação em sentido contrário.

Com os melhores cumprimentos.

NOTA DE CULPA a trabalhadora ..., (doravante designada Arguida), no procedimento disciplinar que lhe foi mandado instaurar pela sua entidade empregadora, "... (doravante designada por Arguente), em virtude dos factos que lhe são imputados, a seguir discriminados:

A) INTRODUÇÃO:

I. A Arguida foi admitida ao serviço da Arguente, em 12 de junho de 2014, tendo, atualmente, a categoria profissional de "Encarregado de Loja", exercendo as funções de "Store Manager" na Loja ..., em

II. A Arguente reuniu indícios seguros, concretos e objetivos, da prática de várias infrações disciplinares por parte da Arguida, motivo pelo qual decidiu instaurar-lhe o presente procedimento disciplinar, com fundamento nos seguintes factos que lhe são imputados:

B) DOS FACTOS

1. A Arguente é uma sociedade que se dedica à atividade de comercialização de artigos de vestuário e demais complementos, nomeadamente, calçado e acessórios de moda para adultos.

2. A Arguida desempenha, na Arguente, as funções inerentes à categoria profissional de "Encarregado de Loja", na Loja ..., em

3. No âmbito das suas funções, compete à Arguida assegurar a gestão e liderança das principais atividades do ponto de venda, sempre com total alinhamento com os valores da Arguente e da marca ..., por forma a garantir o atingimento dos objetivos definidos (vendas, rentabilidade, eficiência, serviço ao cliente).

4. A Arguida é, assim, a responsável pela loja ..., em ..., o que corresponde ao exercício de um cargo de grande responsabilidade e de funções de confiança, cabendo-lhe, nomeadamente, dar o exemplo perante os restantes trabalhadores da referida loja.

5. Sucede que, a Arguente, em 20 de dezembro de 2023, tomou conhecimento de graves e sucessivas infrações disciplinares por parte da Arguida.

Vejamos:

1) Ausências do posto de trabalho e manipulação fraudulenta do registo dos tempos de trabalho

6. O horário de trabalho da Arguida, em vigor desde 2 de outubro de 2023, é das 10h às 13h e das 14h às 17h, de segunda-feira a sexta-feira.

7. Refira-se, ainda, que a Arguida, na qualidade de Encarregada de Loja, tem como responsabilidade assegurar todos os procedimentos inerentes à organização dos horários de trabalho e efetuar o controle de assiduidade.
8. Sucede que, a Arguida tem vindo a incumprir, sistematicamente, o seu horário de trabalho e o dever de regi... os seus tempos de trabalho,
9. Bom como, tem vindo a ausentar-se do seu posto de trabalho sem autorização e sem apresentar qualquer justificação à Arguente,
10. Com a agravante de, posteriormente, manipular, ou dar instruções a outras trabalhadoras para manipularem, o seu registo dos tempos de trabalho.
11. Com efeito e de acordo com o apurado em sede de processo disciplinar, concluiu-se que a Arguida se ausenta do seu posto de trabalho, com frequência, antes da sua hora de saída,
12. Mencionando, junto das suas colegas de trabalho, problemas de saúde, seus ou do seu filho, ou a impossibilidade de deixar o filho ao cuidado de outra pessoa.
13. Porém, a Arguida nunca comunicou estas saídas antecipadas à Arguente ou a sua superiora hierárquica, ... (doravante ...), contrariamente ao que alega às suas colegas,
14. E, conseqüentemente, nunca apresentou à Arguente qualquer justificação ou comprovativo dos motivos que apresenta,
15. E, por fim, registou, de forma fraudulenta, horários de entrada e de saída que não correspondem à realidade.
16. Em concreto e na sequência de participação efetuada no dia 20 de dezembro 2023, apurou-se que, no dia 2 de outubro de 2023, a trabalhadora ... (doravante ...) estava escalada para entrar ao serviço às 12h00, conforme horário de trabalho junta ao presente processo disciplinar,
17. No entanto, nesse mesmo dia de manhã, a Arguida telefonou à colega ..., pedindo-lhe que entrasse uma hora mais cedo, ou seja, às 11h.
18. A trabalhadora ... acedeu ao pedido da Arguida e às 11h a Arguida abandonou o seu local de trabalho, alegando e... doente e ter uma consulta médica,
19. Deixando a trabalhadora ... sozinha até às 17h, horário de entrada da trabalhadora

20. *Este comportamento da Arguida é absolutamente inadmissível, ao deixar uma colega sozinha na loja, sem garantir o apoio necessário na cobertura da loja e no atendimento ao cliente,*
21. *Com a agravante de a trabalhadora ... ter ficado 6 horas sozinha na loja, sem poder sair para almoçar ou ausentar-se para a satisfação de necessidades pessoais inadiáveis.*
22. *Como é do inteiro conhecimento da Arguida, na qualidade de Encarregada de Loja e de pessoa responsável pela organização dos horários de trabalho das trabalhadoras da Loja ..., os horários de trabalho devem ser organizados de forma que os trabalhadores fiquem o menor tempo possível sozinhos na Loja, principalmente durante os períodos de maior afluência de clientes,*
23. *Sendo certo que o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.*
24. *Para além disso, a Arguida nunca comunicou à Arguente ou à trabalhadora ..., ..., a sua ausência e, em consequência, nunca apresentou qualquer comprovativo para justificar a mesma,*
25. *Tendo manipulado, de forma fraudulenta, o registo de tempos de trabalho.*
26. *Na Arguente, o registo dos tempos de trabalho é realizado num portal online (...), onde devem ser introduzidos 4 registos diários, por cada trabalhador.*
27. *O referido portal faz o registo automático da hora na qual o trabalhador faz o seu log in, a entrada, e o seu log out, à saída.*
28. *Ao consultar o portal ..., detetou-se que a Arguida, com regularidade, não realiza o registo da entrada e da saída, nos termos estipulados pela Arguente.*
29. *Com efeito, verificou-se que a Arguida não realiza o log in e o log out, inserindo, em alternativa, a hora de entrada e de saída manualmente.*
30. *Tal foi possível constatar, uma vez que, sempre que os trabalhadores inserem a hora de entrada e de saída manualmente, o registo fica assinalado a vermelho.*
31. *Porém, os trabalhadores da Arguente apenas podem recorrer ao registo manual em casos pontuais, devidamente fundamentados, mediante autorização do Encarregado de loja.*
32. *Sucedem que, a Arguida, na qualidade de Encarregada de Loja, tem autorização para realizar os referidos registos manualmente, em casos devidamente fundamentados.*

33. *No entanto, tem o dever de reportar os mesmos à ..., o que nunca fez.*

34. *Neste contexto, foi possível constatar que a Arguida, de julho de 2023 a dezembro de 2023, fez registos manuais nos seguintes dias:*

- i. 01/07/2023;*
- ii. 02/07/2023;*
- iii. De 14/07/2023 a 14/08/2023;*
- iv. 18/08/2023;*
- v. 07/09/2023;*
- vi. 10/09/2023;*
- vii. 12/09/2023;*
- viii. 13/09/2023;*
- ix. De 17/09/2023 a 17/10/2023;*
- x. 23/10/2023;*
- xi. 25/10/2023;*
- xii. 27/10/2023;*
- xiii. 01/11/2023;*
- xiv. De 03/11/2023 a 09/11/2023;*
- xv. 12/11/2023;*
- xvi. 13/11/2023;*
- xvii. 17/11/2023;*
- xviii. 20/11/2023;*
- xix. De 22/11/2023 a 30/11/2023;*
- xx. De 01/12/2023 a 06/12/2023; e*
- xxi. De 11/12/2023 a 13/12/2023.*

35. *Foi, igualmente, possível constatar que a Arguida registou manualmente, no dia 2 de outubro de 2023, a hora de entrada e de saída como se tivesse trabalhado um dia completo (9h - 13h; 14h - 16h) - conforme registo de tempos de trabalho junto ao processo disciplinar - quando, na verdade, apenas esteve no seu local de trabalho até as 11h00.*

36. *Verificou-se, ainda, que a Arguida, mesmo estando definido que o seu horário de trabalho inicia às 10h e termina às 17h, tem vários registos de entrada pelas 9h e de saída pelas 16h, incumprindo o horário de trabalho definido.*

37. *Em concreto e a título de exemplo, conforme registo de tempos de trabalho junto ao processo disciplinar, a trabalhadora incumpriu o seu horário de trabalho nos seguintes dias:*

- i. De 16/10/2023 a 20/10/2023;*
- ii. De 23/10/2023 a 27 /10/2023;*
- iii. 03/11/2023;*

iv. 10/11/2023;

v. De 13/11/2023 a 15/11/2023;

vi. De 04/12/2023 a 08/12/2023; e

vii. De 11/12/2023 a 13/12/2023.

38. Acresce, ainda, que, no dia 8 de novembro de 2023, a Arguida avisou a ... (doravante ...) que não ia trabalhar nesse dia por ter o filho alegadamente doente,

39. E, posteriormente, deu instruções à trabalhadora ... para realizar o registo manualmente no portal ..., inserindo como hora de entrada às 10h e hora de saída às 17h, como se nesse dia tivesse trabalhado e cumprido o seu horário de trabalho - Cfr. registo de tempos de trabalho junto ao processo disciplinar.

40. Ademais, nos dias 11 e 12 de dezembro de 2023, a Arguida repetiu o mesmo comportamento e abandonou o seu local de trabalho pelas 14h30, tendo, antes de sair, mencionado à trabalhadora ...que estava doente.

41. Posteriormente, a Arguida manipulou o registo de tempos de trabalho e inseriu manualmente, no portal ..., que tinha saído às 16h00.

42. Também no dia 14 de dezembro de 2023, a trabalhadora ...assistiu a Arguida entrar ao serviço pelas 11h10, alegando ter tido uma consulta médica, e sair pelas 16h40.

43. Uma vez mais, nos dias acima indicados, a Arguida não informou nem a Arguente, nem a ..., ..., das suas ausências.

44. A Atuação da Arguida constitui uma conduta manifestamente abusiva, desleal e fraudulenta para com a sua entidade empregadora,

45. Para além de prejudicar e colocar em causa o trabalho das restantes trabalhadoras da Loja e, em consequência, o normal funcionamento da atividade da Arguente.

46. Acresce, ainda, que a Arguida, aproveitando-se da sua posição e do poder que lhe é conferido na qualidade de Encarregada de Loja, dá instruções às suas inferiores hierárquicas para agirem em incumprimento das regras e procedimentos instituídos pela Arguente,

47. Colocando em causa a idoneidade das colegas, comportamento este que se qualifica como grave e totalmente inadmissível!

2) Concorrência desleal

48. Na sequência das participações efetuadas pelas trabalhadoras da Loja da ... em 20 de dezembro 2023, a Arguente tomou, ainda, conhecimento de que a Arguida incumpriu, de forma grave, o seu dever de não concorrência e as regras de boa conduta instituídas pela Arguente.

49. Com efeito, e segundo o apurado, verificou-se que a Arguida, em outubro e novembro de 2023, e em momentos diferentes, partilhou com as restantes trabalhadoras da loja, que ia abrir uma loja de vestuário, na ..., denominada "...".

50. Partilhou, ainda, que tinha como sócia ..., ex-trabalhadora da Arguente, a qual exerceu funções de Encarregada de Loja do ...,

51. Mas que a referida loja iria ficar em nome do seu companheiro/namorado,

52. A Arguida, aquando desta partilha com as colegas, pediu sigilo e disse-lhes que não pretendia que a trabalhadora da Arguente ..., ... e superiora hierárquica da Arguida, tomasse conhecimento deste facto.

53. Posteriormente, e de acordo com as inquirições realizadas em sede de processo disciplinar, apurou-se que, em 25 de novembro de 2023, a Arguida criou um grupo na aplicação ... denominado "...", no qual incluiu as trabalhadoras da Arguente da Loja da ...,

54. Promovendo a abertura da sua loja, que iria ocorrer no dia 2 de dezembro de 2023.

55. Sucede que, para além de a Arguida ter iniciado, por conta própria ou alheia, uma atividade no mesmo ramo do seu empregador, em plena violação do dever de não concorrência,

56. A Arguida ainda praticou concorrência desleal, na medida em que publicitou e promoveu o estabelecimento "... " e os produtos ali comercializados aos clientes da Arguente, no seu local de trabalho, ou seja, nas instalações da sua entidade empregadora,

57. E, mais grave ainda, realizou vendas desses produtos durante o seu horário de trabalho e no interior da Loja

58. Com efeito e de acordo com o apurado em sede de processo disciplinar, as trabalhadoras ..., ..., ... e ... assistiram, pelo menos nos meses de novembro e dezembro de 2023, a Arguida a promover e a publicitar, junto de clientes habituais da Arguente, a loja de vestuário "...",

59. E, ainda, a pedir que os mesmos começassem a seguir a respetiva página da rede social ..., com o nome de utilizador "...".

60. Alguns desses clientes, por serem habituais, foram possíveis de identificar.

61. Em concreto, a trabalhadora da Arguente ... (doravante ...) assistiu, no dia 14 de dezembro 2023, da parte da tarde, a Arguida a promover a referida loja a cliente ..., quando esta entrava no provador da Loja

62. Nesse dia, a Arguida perguntou à referida cliente se já tinha ido visitar a respetiva página de Instagram, tendo até a referida cliente demonstrado ter ficado incomodada com a abordagem da Arguida.

63. Para além disso, também pela época de Natal e antes do dia 22 de dezembro de 2023, a trabalhadora ... presenciou a Arguida a promover, dentro das instalações da Arguente e no seu horário de trabalho, a página de ... da loja "... " ao cliente ..., referindo-lhe que a mesma tinha produtos "muito giros" para o Natal,

64. E pedindo-lhe que divulgasse a referida página a sua namorada.

65. Como se o acima descrito não fosse grave o suficiente, a trabalhadora ... testemunhou a Arguida a realizar a venda de um produto não comercializado pela Arguente, no interior da Loja

66. Concretamente, em meados de novembro de 2023, num dia de manhã, mas que não foi possível concretizar, a referida trabalhadora ... e a Arguida estavam no seu local de trabalho, quando a cliente ..., cliente habitual, entrou na Loja.

67. Nesse momento, a Arguida dirigiu-se ao seu carro e trouxe umas botas, que não eram da marca ... e entregou-as à referida cliente,

68. A qual ainda foi experimentar as mesmas ao provador da Loja

69. Após ter concretizado a venda, a Arguida comentou com a própria cliente que a mesma se tratava da sua primeira cliente,

70. Tendo, também, posteriormente, partilhado com as restantes trabalhadoras da Loja, nomeadamente com a ... e a ..., dizendo-lhes, vangloriando-se, que tinha realizado a sua primeira venda, de um artigo da "...", à cliente

71. Ainda de acordo com o apurado em sede de processo disciplinar, no dia 21 de novembro de 2023, a Arguida levou para a loja ... um saco, contendo caixas de sapatos que não pertenciam à marca da Arguente, mas sim à loja "...".

72. Segundo a trabalhadora ... (doravante ...), a Arguida referiu que a cliente, a quem tinha vendido os sapatos, ia recolher os mesmos nas instalações da Arguente.

73. Além do mais, a Arguida, nesse dia, atendendo à visita realizada pela trabalhadora ..., deu instruções à trabalhadora ... para esconder o referido saco ao fundo do armazém, por forma a que a ... não detetasse o mesmo.

74. Uma vez mais, a Arguida, em pleno abuso de poder, deu instruções a uma inferiora hierárquica para, por sua vez, adotar comportamentos irregulares e desonestos, colocando, novamente, em causa a idoneidade de uma colega,

75. A qual se sentiu muito desconfortável com a situação.

76. Acresce, ainda, que, no seguimento da denúncia apresentada em 20 de dezembro de 2023, a Arguente tomou conhecimento de que a Arguida colocou à venda na aplicação ..., pelo menos, um artigo de vestuário propriedade da Arguente.

77. De acordo com o apurado em sede de processo disciplinar, no dia 18 de dezembro de 2023, a Arguida ligou a ... a pedir que fotografasse um casaco de pele de homem, com a referência ..., tamanho XL, no sentido de o publicar no seu perfil da ... para venda.

78. A Arguida comentou ainda com a trabalhadora ... que, quando conseguisse vender o casaco através da aplicação ..., compraria o mesmo à ... com o vale de desconto de 70% atribuído anualmente pela Arguente aos seus trabalhadores.

79. Acontece que, a trabalhadora ... recusou o pedido da Arguida, por entender que aquele comportamento não era correto.

80. Neste seguimento, a Arguente, no dia 20 de dezembro 2023, consultou o perfil público da Arguida na aplicação ..., com o nome de utilizador "...", e verificou que a mesma tinha colocado a venda, há 12 dias, ou seja, no dia 08 de dezembro 2023, um casaco da marca ..., de pele, de mulher, tamanho XL.

81. Conforme descrição colocada pela Arguida na sua página da ..., tratava-se de um "Casaco pele de ovelha - novo com etiqueta -",

82. Tendo colocado o mesmo à venda pelo valor de € 289,00, quando o preço praticado pela Arguente é de € 299,00.

83. Ademais, analisada a fotografia publicada pela Arguida na referida página, verificou-se que o casaco, para além da etiqueta, ainda tinha o alarme,

84. Pelo que, para além de a fotografia ter sido capturada na própria loja ..., o casaco era um bem da propriedade da Arguente,

85. O qual estava a ser vendido pela Arguida, numa plataforma alheia a Arguente e por um preço inferior.

86. Ora, este comportamento, para além de constituir uma tentativa de venda de bem alheio,

87. *Configura, igualmente, uma conduta abusiva, desleal, desonesta e fraudulenta para com a sua entidade empregadora.*

88. *Com efeito, a Arguida aproveitando ser trabalhadora da Arguente e dos benefícios que lhe são atribuídos, colocou à venda, por conta própria e por um preço inferior, um produto propriedade da Arguente, tentando criar para si um benefício ilegítimo.*

89. *No mesmo dia 20 de dezembro 2023, foi igualmente possível verificar, da consulta da página ... da Arguida, que esta colocou a venda, pelo menos, 5 peças de vestuário que fazem, ou fizeram, parte de fardas utilizadas pelos trabalhadores das lojas ..., nomeadamente 3 calças, uma camisa e uma t-shirt.*

90. *Refira-se que a referida t-shirt nem sequer é comercializada pela Arguente, a qual é apenas produzida para o fardamento dos trabalhadores.*

91. *A Arguida, uma vez mais, aproveitando-se da sua posição, faz revenda de peças de vestuário das fardas utilizadas na Arguente,*

92. *Situação esta que, também, se configura de concorrência desleal.*

93. *Com as atuações acima descritas, a Arguida violou gravemente o dever de lealdade, honestidade, boa-fé e de não concorrência que sobre si impendem,*

94. *Colocando, ainda, em causa, de forma grave, o nome, a imagem, a reputação e a marca da Arguente.*

3) *Permissão indevida de terceiros no armazém*

95. *Conforme é do conhecimento de todos os trabalhadores da Arguente, principalmente da Arguida enquanto Encarregada de Loja, apenas os trabalhadores e as pessoas devidamente autorizadas podem entrar no armazém da Loja.*

96. *Com efeito, no armazém encontram-se artigos ..., o cofre com dinheiro e depósitos bancários, bens pessoais dos trabalhadores das lojas, pelo que, por forma a garantir a segurança dos mesmos, a entrada no armazém é limitada a pessoas devidamente autorizadas.*

97. *Sucedede que, de acordo com o apurado em sede de processo disciplinar, a Arguida, no dia 18 de novembro de 2023, permitiu a entrada do pai do companheiro/namorado, pessoa não autorizada, no armazém da loja ...,*

98. *Tendo este retirado do armazém uns manequins da Arguente que iam ser destruídos.*

99. *Ora, esta conduta da Arguida, ao permitir a entrada em armazém de pessoas não autorizadas, é absolutamente inaceitável e revela um total desrespeito e desconsideração pela empresa e pelo cumprimento das ordens e instruções existentes.*

100. *Ora, as condutas acima descritas são de extrema gravidade e inaceitáveis, não podendo ser toleradas pela Arguente.*

101. *Tais condutas, naturalmente, geraram uma quebra total e absoluta de confiança da Arguente na Arguida.*

102. *Com efeito, a Arguida deve assegurar que a Arguente confia nos seus serviços para desempenhar o seu trabalho com zelo, diligência, lealdade e honestidade, o que não o fez!*

103. *Saliente-se que a Arguida, enquanto Encarregada de Loja, é responsável pelo bom funcionamento da loja ... da*

104. *A Arguida é a pessoa em quem a Arguente depositou confiança para a realização das funções de responsável de loja, o que se traduz uma relação fiduciária entre empregador e trabalhador.*

105. *Com vista à prossecução das suas funções, a Arguente confia aos Encarregados de Loja a gestão e o bom funcionamento da mesma, esperando-se que, nomeadamente, deem o exemplo perante os restantes trabalhadores da loja.*

106. *Assim, as atuações da Arguida constituem uma violação grave das funções e da finalidade para que se encontra contratada.*

107. *Com efeito, a Arguida enganou a Arguente, bem como manipulou e infringiu normas internas instituídas pela Arguente para seu próprio benefício e em prejuízo da sua entidade empregadora.*

108. *Para além disso, a Arguida, em pleno abuso de poder, deu instruções a trabalhadoras de grau hierárquico inferior ao seu para, por sua vez, incumprir regras e procedimentos da Arguente, colocando em causa a idoneidade das mesmas.*

109. *A Arguida, ainda, violou de forma grave o seu dever de lealdade, na dimensão da proibição de não concorrência, ao ter iniciado por conta própria ou alheia, uma atividade idêntica à da sua entidade empregadora,*

110. *Com a agravante de ter angariado e desviado clientela da Arguente, situação que se configura de concorrência desleal.*

111. A Arguida violou igualmente os seus deveres de não concorrência, lealdade e honestidade ao ter colocado à venda, na plataforma ..., por sua conta, um bem propriedade da Arguente, bem como artigos de vestuário que, apesar de usados, são comercializados pela Arguente ou são produzidos exclusivamente para as fardas dos trabalhadores.

112. Neste contexto, não pode a Arguente confiar nas condutas futuras da Arguida,

113. Sendo, assim, totalmente impossível a subsistência da relação de trabalho entre a Arguente e a Arguida,

114. Atendendo, principalmente, ao facto de a Arguida ter um nível de responsabilidade elevado e exercer um cargo de confiança.

C) DA QUALIFICAÇÃO DOS FACTOS:

I. Os descritos comportamentos da Arguida constituem atos desleais e fraudulentos, cometidos contra os interesses da sua entidade empregadora, os quais consubstanciam uma gravíssima violação dos deveres de lealdade, honestidade e de boa-fé a que se encontra adstrita no âmbito do seu contrato de trabalho.

II. A Arguida revelou, ainda, uma total falta de profissionalismo, zelo e diligência na realização do seu trabalho e respeito pela Arguente, pelos seus colegas de trabalho e pelas demais pessoas que com ela possam e... relacionadas.

III. Os comportamentos da Arguida são, também, reveladores de um total desrespeito e despreocupação pelo cumprimento das ordens e instruções existentes na empresa.

IV. As condutas da Arguida, pela sua gravidade, grau de culpa e consequências, tornam prática e imediatamente impossível a manutenção do vínculo laboral existente.

V. Com efeito, os descritos comportamentos criaram na Arguente um sentimento de desconfiança relativamente ao comportamento futuro da Arguida.

VI. As condutas da Arguida, constantes desta Nota de Culpa, integram a violação dos deveres de (i) comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; (ii) realizar o trabalho com zelo e diligência; (iii) cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias; (iv) 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, os quais se preceituam nas alíneas b), c), e) e f) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

VII. As condutas e os comportamentos da Arguida mencionados nesta Nota de Culpa constituem fundamento para aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação, de

harmonia como disposto nos n.ºs 1 e 3 e nas alíneas d) e e) do n.º 2 do art.º 351.º do Código do Trabalho.

D) CONCLUSÃO:

A conduta da Arguida, pela sua gravidade, grau de culpa e consequências, afetou negativamente, e de forma irremediável, a confiança que a Arguente nela depositava, constituindo fundamento para o despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação, sanção esta que a sua entidade empregadora tem intenção de aplicar.

Em face do exposto, deverá a Arguida, querendo, consultar o processo disciplinar que se encontra nas instalações da sua entidade empregadora e responder à nota de culpa, tudo no prazo de 10 (dez) dias úteis, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.”

1.3. Por correio electrónico, em 01.02.2024, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à Nota de Culpa

..., Arguida no processo disciplinar que lhe foi instaurado pela ..., vem. nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do art.º 351.º do Código do Trabalho apresentar a sua

RESPOSTA À NOTA DE CULPA

nos termos e com os fundamentos seguintes:

A. INTRODUÇÃO

1º. A Arguente, na qualidade de entidade empregadora da Arguida, decidiu, em 20 de dezembro de 2023, instaurar à mesma um processo disciplinar, com base, alegadamente, na prática, por esta, de factos que consubstanciam infrações disciplinares várias, as quais, pela sua gravidade, constituem justa causa de despedimento.

2º. Ora, como se demonstrará na presente resposta, a responsabilidade pela prática das infrações que a Arguente pretende imputar à Arguida não lhe poderá ser assacada, porquanto os comportamentos descritos e atribuídos à Arguida na nota de culpa não foram por ela praticados.

3º. *Ou aqueles que pontualmente tiverem sido praticados, não decorreram de culpa da Arguida, mas sim de falta de formação necessária para o exercício do cargo que ocupa ou de falhas/limitações somente imputáveis à Arguente,*

4º. *Contendo este articulado, salvo o devido respeito, incontáveis inverdades, imprecisos e falsas imputações, que mais não são do que exemplos paradigmáticos do assédio laboral do qual a Arguida vinha sendo alvo por parte da sua entidade patronal há largos meses a esta parte, responsável pelo seu atual quadro clínico - cfr. Docs. n.ºs 1 e 2 que se juntam e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

5º. *E que em nada se compadece com aquela que deveria ser a postura de uma entidade patronal para com uma trabalhadora que conta, a presente data, com cere a de 10 (dez) anos de antiguidade e que cujo mérito profissional nesta empresa é reconhecido nacional e internacionalmente.*

6º. *Por esse motivo, e como indubitavelmente se concluirá em sede de resposta à nota de culpa e, espera-se, em sede de decisão do presente processo disciplinar, nenhuma infração disciplinar cometeu a Arguida que justifique o seu despedimento.*

8. DOS FACTOS

7º. *Da extensa e douta nota de culpa notificada à Arguida, os únicos factos que correspondam à verdade são aqueles que se limitam a constatar a antiguidade da Arguida (1.), o escopo societário da Arguente (1.), as funções desempenhadas pela Arguida (2.) e as atribuições inerentes à categoria profissional da Arguida (3. e 4.). sendo que apenas estes se consideram admitidos.*

8º. *No mais, todos os restantes factos aduzidos pela Arguente ora são falsos, não correspondendo à verdade, ora são meramente conclusivos, dando-se aqui por expressamente impugnados, quanto ao respetivo sentido, teor e alcance, bem como à força probatória que dos mesmos a Arguente pretende extrair.*

9º. *Se não vejamos: do rol de imputações feitas à aqui Arguida é possível discernir três grandes grupos de infrações disciplinares alegadamente cometidas por esta durante e no exercício das suas funções como gerente de loja da ...
..., a saber:*

- a. *"Ausências do posto de trabalho e manipulação fraudulenta do registo de tempos de trabalho";*
- b. *"Concorrência desleal";*
- c. *"Permissão indevida de terceiros no armazém".*

8.1. DAS AUSÊNCIAS DO POSTO DE TRABALHO E MANIPULAÇÃO FRAUDULENTE DO REGISTO DE TEMPOS DE TRABALHO

10°. *Principia a Arguente por tentar imputar à Arguida a prática de infrações disciplinares consubstanciadas no incumprimento do seu horário de trabalho, bem como a violação do seu dever de regi... os seus tempos de trabalho,*

11°. *Afirmando que "conclui-se que a Arguida se ausenta do seu posto de trabalho com frequência, antes da sua hora de saída (...) mencionando, junto das suas colegas de trabalho, problemas de saúde, seus ou do seu filho, ou a impossibilidade de deixar o filho ao cuidado de outra pessoa ",*

12°. *Mais aventando que tais saídas antecipadas nunca foram comunicadas "à Arguente ou à sua superiora hierárquica, ... (...) e, conseqüentemente, nunca apresentou à Arguente qualquer justificação ou comprovativo dos motivos que apresenta" – vide artigos 8º a 14º da Nota de Culpa.*

13°. *Ora, tal não podia e... mais longe da verdade, sendo que só com absoluta má fé pode a Arguente fazer tais afirmações. por saber que as mesmas não correspondam à verdade.*

14°. *É que, embora a Arguente afirme perentoriamente que o horário de trabalho da Arguida era, desde o dia 02/10/2023 das 10h às 13h e das 14h às 17h - isto é, desde que esta legitimamente requereu que lhe fosse aplicado o regime de horário flexível,*

15°. *Por não dispor de nenhuma pessoa com quem pudesse deixar o seu filho menor, necessitando o mesmo, além do mais, de acompanhamento permanente devido aos inúmeros episódios clínicos que foi tendo desde o nascimento,*

16°. *Parece a Arguente olvidar que as funções exercidas pela Arguida requeriam, já bem antes desta data, que a mesma iniciasse a sua jornada diária de trabalho antes das 10h, hora de abertura da loja ao público, para executar tarefas que tinham necessariamente de ser levadas a cabo antes da abertura da loja.*

17°. *De facto, como store manager, a Arguida estava encarregue, para além da venda direta ao público, designadamente, das seguintes tarefas:*

- a. Conferências e depósitos;*
- b. Processos de risco (auditorias);*
- c. Verificação física e online das encomendas "... " que estavam em loja para determinados clientes receberem;*
- d. Verificação de 50 peças aleatórias da loja para confirmar se continham alarme e preço;*
- e. Verificação de 50 peças aleatórias de loja em sistema intitulado ... e confirmar a concordância entre o stock físico (real) e o stock em sistema;*
- f. Verificação dos depósitos e confirmação de quem fechou e confirmou o mesmo pela manhã;*
- g. Verificação da criação de possíveis vales na plataforma ... e se os mesmo estavam justificados;*
- h. Verificação do livro de reclamações, se havia algum pendente;*
- i. Verificação de faturas manuais, se havia alguma pendente;*
- j. Análises dos tops de vendas. para efeitos de aferir e destacar o produto (mais vendido) em loja;*

k. Análises da semana (análise peso de vendas da loja e ao colaborador, análise, análise de vendas entre "mulher vs homem", vendas de ..., vendas a família mulher e homem. vendas ... criar plano de ação da semana, criar ações ao dia, após análise das vendas do dia anterior);

l. Organização das bainhas (o Sr. ... - pessoa responsável, recolhe as mesmas em loja às 2.^aa, 4.^as e 6.^as);

m. Enviar artigos ou para sede ou para outras lojas;

n. Verificação de reservas;

o. Verificação da necessidade de pedidos de material para loja, denominado como "economato";

p. Envio de possíveis peças com defeitos existentes na loja;

q. Recolha de dinheiro ao banco (eram as colaboradoras, em especial a Store Manager que deveria garantir que havia sempre moedas nos fundos de caixa);

r. Preparação da análise shift do dia para acompanhamento da venda-hora;

s. Organização dos Complains (artigos que os clientes deixaram para análises de possíveis defeitos).

18°. Como naturalmente se compreende, sendo a loja da ... do ... uma loja da Arguente reconhecida por sempre cumprir os seus objetivos de vendas, a realização de todas as tarefas supra elencadas durante o horário de trabalho pela Arguida afigurava-se com uma tarefa quase hercúlea.

19°. Com efeito, e densificando ainda mais, às segundas-feiras, a Arguida, na qualidade de store manager, tinha quase sempre de iniciar o seu dia de trabalho às 9h e não às 10h como estava estabelecido, porquanto era neste dia da semana que a ...r, empresa responsável para recolher os valores de faturação, se deslocava à loja e era necessário fazer e confirmar todas as contagens do numerário existente, para que os depósitos estivessem prontos às 10h,

20°. Frequentemente a Arguida, na qualidade de store manager, iniciava a sua jornada diária de trabalho mais cedo do que o fixado no horário de trabalho porquanto, durante os períodos de mais forte faturação, nem sempre a loja ficava devidamente organizada e reposta à noite, sendo naturalmente necessário fazê-lo antes da abertura ao público,

21°. Frequentemente, sempre que a Arguente decidia implementar determinada campanha, tornava-se imperativo que a Arguida, na qualidade de store manager, entrasse mais cedo ao serviço para implementar o styling de montra pretendido pelo Visual Merchandiser ..., sendo necessário inclusive proceder à limpeza dos vidros da montra, por razões de exigência, rigor e brio da Arguente,

22°. Ou também para proceder à colagem dos vinis associados à campanha, algo que, como é bom de ver, não poderia ser feito durante a abertura da loja ao público,

23°. Sem contar, naturalmente com os eventuais erros que se verificavam à noite, reportados pela equipa via chamada telefónica, antes do fecho e que por não terem os colaboradores desse "turno" conseguido resolver, tinham de ser solucionados pela store manager - a Arguida, na manhã seguinte, antes da abertura ao público,

24°. Tendo sido precisamente este tipo de circunstancialismos que ocorreram nos dias elencados pela Arguente no ponto 37. da nota de culpa, sendo disso exemplo, pelo menos, os seguintes:

a. 18/10/2023 - necessidade de entrar às 9h para, entre outros, alterações da loja para companhia e retificação de várias falhas verificadas no turno da noite – cfr. Doc. Nº. 3 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

b. 20/10/2023- necessidade de entrar às 9h para resolver situação pendente com a linha de apoio ao cliente referente a um projecto "... " perdido;

c. 25/10/2023 - necessidade de entrar às 9h para mudança de montra – cfr. Doc. Nº. 4 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

d. 27/10/2023 - necessidade de entrar às 9h para corrigir erros de fecho da noite anterior – cfr. Doc. Nº. 5 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

e. 10/11 /2023 - necessidade de entrar às 9h para implementação de cartelaria de campanha;

f. De 13 a 15/11/2023 - necessidade de entrar às 9h para nova mudança de montra da loja para a campanha de Black Friday do dia 23/11/2023 – cfr. Doc. Nº. 6 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

g. 03/11/2023 - necessidade de entrar às 9h para preparação da loja/montras para a companhia de Natal – cfr. Doc. Nº. 7 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

h. 11/12/2023- pedido da colaboradora ... para a Arguida entrar mais cedo por forma a resolver uma questão pendente com a linha de apoio ao cliente - cfr. Doc. Nº. 8 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

25°. De notar que a necessidade de entrar mais cedo do que o definido no seu horário de trabalho para atalhar a realização de todas as tarefas suprarreferidas foi transmitida pela Arguida à, no dia 20/12/2023 – cfr. Doc. Nº. 9 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

26°. Tendo aquela, ignorando em absoluto os motivos aventados pela Arguida, laconicamente respondido que o horário das 10h às 17h seria para cumprir – cfr. Doc. Nº. 10 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

27°. Indagando-se a aqui Arguida, se não tivesse sido suspensa preventivamente dois dias depois desta instrução da sua superior hierárquica, a que horas e em que condições iria levar a cabo as citadas

"alterações/preparações/mudanças de loja/pendentes", caso apenas o pudesse fazer dentro do seu horário de trabalho...

28°. Todavia, e apesar dos motivos suprarreferidos justificarem em grande medida as entradas da Arguida antes das 10h, nem só a estes se ficavam a dever as alegadas entradas antecipadas da Arguida.

29°. Por exemplo, não poderá a Arguente perder de vista que foi a própria quem, em reunião via Teams ocorrida no passado dia 15/12/2023, obrigou a Arguida a alterar o seu horário - com menos de uma semana de antecedência - e impôs que a mesma entrasse mais cedo nos dias 18 e 19 de dezembro, para que procedesse, também sozinha, à alteração completa da loja para saldos,

30°. Não obstante a mesma já tivesse o horário do mês devidamente estruturado e planeado, tendo agendado a alteração de loja agendada para os dias 21 e 22 de dezembro, de modo a não sobrecarregar o horário de trabalho da (diminuta) equipa da

31°. Não sem antes destratar a Arguida referindo expressamente que a mesma tinha um "horário privilegiado", podendo muito bem entrar às 8h e realizar tais tarefas sozinha (aludindo claramente ao facto de a Arguida "beneficiar" de flexibilidade horária),

32°. Deixando a mesma envergonhada e desautorizada à frente dos seus colegas de trabalho (inferiores hierárquicos), agravando ainda mais o seu quadro clínico de depressão e ansiedade, em claro abuso de poder e autoridade.

33°. Para além disso, de facto, como se desenvolverá em sede própria, a Arguente sabia e, de resto, não podia ignorar que, para além de a equipa da loja ... do ... se encontrar, à data, com um número de elementos na equipa inferior ao necessário,

34°. Era a própria ... - ..., quem pedia e, não raras vezes, exigia que os colaboradores, em especial os store managers (categoria na qual se inclui a Arguida) entrassem mais cedo, para atender a necessidades da mesma ou da própria empresa,

35°. Sendo esse um comportamento habitual da, que se prolongou no tempo, sendo disso exemplo a mensagem de texto enviada pela mesma à Arguida, no dia 7 de setembro de 2021, onde solicita que a Arguida faça o horário das 9h às 10h - "Faz das 9 às 10 please" - cfr. Doc. Nº. 11 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

36°. Ou, na mesma senda, a mensagem de texto enviada pela, bem mais recentemente, no dia 23/03/2023, no grupo do ... "...", do qual faz parte a Arguida, na qual a mesma intima os store managers a entrar mais cedo para efeitos de realização da auditoria – "Entre às 7, às 8 às 9 o que quiserem! Mas a auditoria tem de ser feita diária" -

cfr. Doc. Nº. 12 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

37º. Se a falta de pessoal, as múltiplas tarefas acometidas à Arguida e os pedidos/exigências da colaboradora ... justificam e permitem perceber em abstrato, o porquê de a Arguida muitas vezes entrar às 9h (ou mais cedo), o alegado nos pontos 16. a 24. da nota de culpa tem outra causa justificativa.

38º. Com efeito, corresponde à verdade que no dia 02/10/2023 a Arguida solicitou à colaboradora ... que a mesma entrasse mais cedo do que o previsto - não às 12h, mas 11h,

39º. Mas tal não se deveu a um capricho, irresponsabilidade ou leviandade da Arguida, nem tampouco as causas que lhe esti...m subjacentes eram desconhecidas da Arguente e, em especial, da

40º. De facto, a colaboradora ... tinha perfeito conhecimento de que há sensivelmente duas semanas a Arguida se encontrava com uma infeção grave na garganta e apresentava sintomas como febre, tosse, rouquidão e, posteriormente, afonia,

41º. Quadro clínico agravado pelo facto de a Arguida e... constantemente a falar com os clientes e que, no dia 02/10/2023, se agravou, provocando na mesma vômitos quando tossia.

42º. Foi, de resto. por esse motivo que solicitou à colaboradora ... que entrasse mais cedo - sublinhe-se, porque não conseguia prosseguir com a sua jornada de trabalho naquelas condições,

43º. Tendo também sido por esse motivo que agendou consulta médica de urgência, num estabelecimento de saúde privado - ..., em ... -, para o primeiro horário disponível para esse dia - às 16h40 - cfr. Doc. Nº. 13 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

44º. A declaração de presença ora junta sob Doc. n.º 12 foi, oportunamente, entregue à colaboradora ..., para que esta a remetesse (como sempre fazia) à Arguente, daí que para efeitos de junção no presente processo disciplinar a Arguida tenha de ter pedido uma segunda via à ..., datada de 22/01/2024,

45º. Sendo que, como mais adiante se explicará, também esta colaboradora, desde que realizou a formação denominada "...", tinha legitimidade para aceder e utilizar a plataforma ... que permitia não apenas regi... os tempos diários de trabalho. mas também submeter justificações de faltas,

46º. Pelo que, caso a mesma não tenha chegado ao conhecimento da Arguente – ou através da plataforma ... ou através de email a remeter para o departamento de compensações e benefícios -, tal responsabilidade não poderá ser assacada à aqui Arguida, mas sim à colaborada que se prontificou a fazê-lo.

47°. *Convém, no entanto, frisar que a Arguida, mesmo doente, e por saber que a colaboradora ... tinha ficado sozinha em loja, manteve-se em contacto com a mesma via ..., para perceber se esta estava em dificuldades, tendo a mesma referido expressamente que estava tudo calmo, só tendo havido cerca de três entradas até às 14h – cfr. Doc. Nº. 14 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;*

48°. *Além do mais, e como se deixou dito supra, a situação ... da Arguida era do conhecimento da, há já cerca de duas semanas, sendo que, pouco depois de sair da consulta, pelas 18h23, voltou a informá-la do seu estado clínico e do feedback que tinha tido do profissional de saúde que a consultou – cfr. Doc. Nº. 15 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;*

49°. *Daqui resultando inexoravelmente a falsidade do alegado pela Arguente no ponto 24. da nota de culpa.*

50°. *Por outro lado, pretende a Arguente atribuir uma gravidade extrema, quase como se de um “crime de lesa majestade” se tratasse, ao facto de, nessa circunstância, a colaboradora ... tenha ficado sozinha em loja entre as 11h e às 17h.*

51°. *Ora, parece a Arguente olvidar que este tipo de situação acontecia frequentemente, e não porque, numa situação isolada e porque a Arguida se encontrava francamente doente e teve de se ausentar.*

52.º *Mas sim porque. como se deixou antever supra, a equipa da loja ... do ... encontrava-se desfalcada, isto é, com um número de elementos na equipa abaixo do necessário para assegurar as políticas internas da empresa no sentido de os trabalhadores ficarem “o menor tempo possível sozinhos na Loja”;*

53°. *Sendo que. a somar a tal situação. três das colaboradoras que integravam esta equipa - a Arguida, a colaboradora ... e a colaboradora ..., encontravam-se com licença de amamentação, o que, por si só ou, sobretudo, conjugadamente como reduzido número de elementos, impunha que muitas vezes diferentes elementos da equipa ficassem sozinhos em loja,*

54°. *Sobretudo (mas não exclusivamente) aquando da abertura e do fecho da loja, por não serem estes períodos de prime time, sendo a afluência de clientes menor.*

55°. *Como é disso mesmo mero exemplo, a troca de mensagens entre a Arguida e a, onde aquela lhe dá a conhecer que se encontra sozinha em loja - “Vou comprar qnd ...entra/To sozinha até meio dia” – cfr. Doc. Nº. 16 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;*

56°. *Esta situação foi, por diversas vezes, transmitida pela Arguida à, alertando-a de que não dispunham de pessoas suficientes sequer para cobrir o horário (quanto mais para ter, sempre, dois colaboradores em loja).*

57°. *Tendo sempre aquela feito tábua rasa das "queixas" da Arguida, bem como das recomendações internas da empresa das quais, curiosamente, agora a Arguente se pretende fazer valer para imputar a sua violação à Arguida!*

58°. *Aliás, parece a Arguente esquecer que a situação ora relatada na nota de culpa não foi, nem de perto, nem de longe a mais gravosa no que toca a determinados colaboradores e...em sozinhos em loja.*

59°. *Uma vez que, em data que a Arguida não consegue precisar, mas certamente durante o ano de 2023, devido a ausências, férias e também devido ao facto de a colaboradora ... ter sido "cedida" durante aproximadamente dois meses à loja ... do ...,*

60.º *Sendo frequente na loja do ... haver apenas uma pessoa a abrir a loja, ficando a mesma cerca de 2h a 4h sozinha (o mesmo acontecendo ao fecho),*

61°. *A colaboradora ..., estando sozinha em loja, ligou aos seguranças do centro comercial, pois precisava de ir à casa de banho fazer as suas necessidades fisiológicas, sendo necessário que alguém ficasse na loja durante esses minutos.*

62°. *No entanto, e uma vez que não teve qualquer assistência por parte dos seguranças, viu-se forçada a ter de urinar para um balde existente na loja - o balde que as colaboradoras usam para limpar o chão!*

63°. *Perante tal relato, feito, mais tarde, pela colaboradora à Arguida, esta, pasmada e pressionada pela necessidade de ter mais colaboradores a garantir a cobertura horária da loja e, sobretudo, por ser o sucedido absolutamente inadmissível para aquela trabalhadora, comunicou de imediato tal situação à,*

64°. *Não tendo esta, uma vez mais, valorizado o sucedido, ignorando as críticas e pedidos da Arguida.*

65°. *Acresce que, sustenta a Arguente nos pontos 25. a 37. da nota de culpa, que a Arguida terá, alegadamente "manipulado de forma fraudulenta, o registo dos tempos de trabalho".*

66°. *Ora, à semelhança do que vem de se afirmar, tal não corresponde à verdade dos factos. Se não vejamos,*

67°. *Só movida por absoluta má fé e desonestidade pode a Arguente querer atribuir a introdução manual dos tempos de trabalho à intenção de a Arguida manipular os mesmos de forma fraudulenta para seu benefício e, naturalmente, em prejuízo da sua entidade patronal.*

68°. *De facto, não pode a Arguente ignorar as limitações repetidas, com carácter praticamente mensal, que a Arguida e a restante equipa da loja ... do ... enfrentaram relativamente à plataforma*

69°. Com efeito, como refere e bem a Arguente no ponto 27. da nota de culpa, a plataforma ... “faz o registo automático da hora na qual o trabalhador faz o seu log in, à entrada, e o seu log out, à saída”, mas tal só é possível, evidentemente, quando o portal funciona e quando não há problemas nos próprios computadores da loja.

70°. Quando tal não acontece, a única forma de se proceder ao registo dos tempos de trabalho diários é manualmente.

71°. Ora, atendendo ao período invocado pela Arguente na nota de culpa, no seu ponto 34. - de julho a dezembro de 2023 -. foram várias e repetidas as vezes em que a plataforma ... não se encontrou funcional durante vários dias seguidos, designadamente, pelo menos, a:

a. 17 de julho de 2023;

b. 30 de julho de 2023;

c. 1 de agosto de 2023;

d. 19 de setembro de 2023;

e. 9 de setembro de 2023;

f. 1 de outubro de 2023;

g. 2 de outubro de 2023;

h. 23 de novembro de 2023;

i. 27 de novembro de 2023;

j. 4 de dezembro de 2023 - cfr. Doc. Nº. 17 a 26 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

72°. De notar que o não funcionamento da plataforma ... não se cingiu aos dias exemplificativamente referidos no artigo que antecede, tal como resulta expressamente, por exemplo, do Doc. n.º 11 oportunamente junto, mais concretamente da expressão “N tenho ... há 1 mês”, referindo-se a colaborada a inexistência da plataforma ... durante todo o mês de setembro de 2023,

73°. Nesse período estando abrangidos alguns dos dias cuja “fraudulenta” introdução manual dos horários se imputa à Arguida, no ponto 34. da nota de culpa, designadamente:

a. 07/09/2023, 10/09/2023, 12/09/2023, 13/09/2023. de 17/09/2023 a 30/09/2023.

74°. O mesmo se podendo dizer a respeito do mês de julho de 2023, uma vez que, no Doc. n.º 6 a expressão utilizada pela colaboradora é “o cabo q ... pediu p comprar n há, ele vai ver me mandar da sede mas seguimos sem picagens (...)” – **negrito nosso**,

75°. Apontando, uma vez mais, inequivocamente. para o facto de a loja e... sem plataforma ... há já vários dias e assim continuar,

76°. Situação essa que se manteve por falta de um cabo que o colaborador, da equipa de IT – ... - recomendou comprar e que se encontrava esgotado,

77°. *Cobrimdo por isso, uma vez mais, parte dos dias cuja "fraudulenta" introdução manual dos horários se imputa à Arguida, no ponto 34. da nota de culpa, designadamente:*

a. De 14/07/2023 a 14/08/2023.

78°. *Não será de somenos afirmar que sempre que a plataforma ... se encontrava inoperacional, era necessário abrir um processo no "...", para que o departamento competente procedesse à manutenção desta plataforma.*

79°. *Com efeito, o ... é uma plataforma interna da empresa a qual, sempre que é desencadeado um processo por não funcionamento do ... encaminha o processo para o email institucional da loja ... onde se verificou a avaria.*

80°. *Ora todos os processos abertos, mesmo depois de concluídos e encerrados, ficam arquivados e armazenados na plataforma ...,*

81°. *Sendo que foram incontáveis os ... desencadeados pela aqui Arguida em face de falhas de funcionamento na plataforma ..., aos quais não pode hodiernamente aceder, por se encontrar preventivamente suspensa e lhe ter sido vedado o acesso a este tipo de plataforma, mas que se encontram armazenados e disponíveis para consulta pela Arguente para prova do ora alegado - o que desde já se requer como meio de prova.*

82°. *Relativamente à ausência da trabalhadora no dia 08/11/2023 e a, alegada, não comunicação dessa ausência a Arguente ou a, importa referir que o alegado nos pontos 38. e 43. da nota de culpa é falso.*

83°. *Com efeito, no dia 07/11/2023, a Arguida comunicou, via áudio e mensagem enviada pelo ... para a ... que o seu filho se encontrava doente com diarreias fortes. após o infantário lhe ter ligado,*

84°. *Mais tendo aventado que procuraria junto de familiares (pais e sogros) encontrar uma alternativa para ficar a tomar conta da criança no dia seguinte para evitar faltar - cfr. Doc. Nº. 27 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;*

85°. *Não podendo agora, de forma perniciosa, a Arguente invocar que desconhecia esta situação ou. caso a desconhecesse, tal deve-se a falhas de comunicação por parte da superior hierárquica da aqui Arguida, e não à culpa desta última.*

86°. *Do mesmo modo, também não pode a Arguente imputar a Arguida a não comunicação das suas ausências do local de trabalho nos dias 11 e 12 de dezembro de 2023, uma vez que, no dia 12/12/2023, a Arguida informou a ... de que se encontrava sozinha em loja, a trabalhar doente,*

87°. *Com sintomas compatíveis com COVID-19 ou Gripe A, designadamente congestão nasal, calafrios, dores de cabeça e no corpo,*

88°. Tendo a respetiva ..., em, quanto a nós, absoluta contravenção com aquela que deve ser a postura inerentes a este cargo - de preservação da saúde e bem-e... das equipas que chefia - ignorado por completo as queixas da Arguida,

89°. Equiparando a COVID-19 a uma "constipação normal" e afirmando que de nada adiantaria a Arguida fazer um teste de despiste - cfr. Doc. Nº. 28 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

90°. Ademais. mesmo doente, mas por ter consciência de que a equipa não tinha elementos suficientes para cobrir o horário da loja, a Arguida foi trabalhar, no dia anterior - 11/12/2023, tendo efetuado chamada telefónica para a, pelas 13h58, a informar que não tinha condições para e... a trabalhar, pois mal se aguentava de pé - cfr. Doc. Nº. 29 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

91.º Tendo depois disso recorrido a assistência médica juntos dos serviços «...», mais concretamente do Dr. ..., cujo atestado/comprovativo de presença entregou à colaboradora ... para que esta a remetesse (como sempre fazia) a Arguente - cfr. Doc. Nº. 30 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

92°. MAIS, também quanto ao dia 14/12/2023, dia em que a Arguida efetivamente entrou mais tarde, tal facto era do conhecimento da Arguente, não apenas porque, cerca de uma semana antes a Arguida solicitou a alteração da sua folga semanal para este dia. por forma a não ter de faltar ao trabalho. tendo aquela recusado,

93°. Mas também porque no próprio dia da consulta, agendada para o dia 14/12/2023, pelas 09h40, a Arguida comunicou, pelas 09h46, que ainda se encontrava à espera de ser atendida - cfr. Doc. Nº. 31 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

94°. Tendo, uma vez mais, como era seu apanágio, entregue o atestado/comprovativo de presença a colaboradora ... para que esta o remetesse (como sempre fazia) a Arguente – daí que o Doc. Nº 32 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos seja apenas uma 2ª via do mesmo.

95°. Atento o exposto, e não sem nos tornarmos repetitivos, não se compreende como pode a Arguente alegar que, em todos os dias supra discriminados, a Arguida faltou ou iniciou a sua jornada diária de trabalho mais tarde sem disso dar conhecimento à Arguente ou à sua,

96°. Uma vez que, como exhaustivamente se explanou, isso aconteceu sempre e invariavelmente, seja pessoal seja telefonicamente, via chamada Telefónica ou via mensagem de texto (SMS ou ...).

97°. Não se pode, pois, compreender tal atitude por parte da Arguente, em especial na pessoa da, se não como uma atitude concertada de causar mal-e..., desconforto e prejuízos de ordem física e moral a Arguida no seu local de trabalho, e que por isso é suscetível de configurar uma situação de assédio laboral.

98°. Com efeito, não obstante existisse entre a Arguida e a uma estreita relação profissional e pessoal, resultante de anos de convivência e dedicação integral à empresa "... " - cfr. Doc. Nº. 33 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos,

99°. A verdade é que, desde que a Arguida engravidou e, sobretudo, mais recentemente, quando esta requereu a flexibilidade horária, a postura da sua ... mudou repentina e drasticamente, passando a adotar uma postura persecutória da Arguida,

100°. Questionando as restantes "mães" da equipa da se também iam "meter a carta" - aludindo ao requerimento apresentado pela Arguida no sentido de lhe ser aplicado horário flexível - cfr. Doc. Nº. 34 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

101°. Criando um clima de mau e... e tensão dentro da própria equipa.

102°. Impondo à Arguida que esta assistisse a reuniões fora do seu horário de trabalho, sem sequer justificar a extraordinária pertinência das mesmas e fazendo tábua rasa do direito de desligar, medida que desde 2022 visa proteger o período de descanso dos profissionais e evitar contatos indesejados fora do horário laboral - cfr. Doc. Nº. 35 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

103.º Solicitando à Arguida que elaborasse manuais de apoio à venda de campanhas ou formações para implementar nas suas próprias equipas. por forma a melhorarem determinados indicadores operacionais das suas próprias lojas, como por exemplo, os índices de vendas ou as taxas de conversão, fora do seu horário de trabalho. bem como nas suas folgas.

104'. Até perseguições propriamente ditas, que geraram na Arguida sentimentos profundos de mal-e..., ansiedade e stress, como aquela que encetou no dia 17/12/2023.

105°. Com efeito, neste dia a Arguida, estando de folga. dirigiu-se a ... para e... com uma amiga — ..., ex colaboradora da ... e ex Store Manager da — e para realizar as suas compras de Natal.

106°. Sucede que, sendo conhecida de várias colaboradoras a inimizade existente entre a e a ex colaboradora ..., nesse mesmo dia, após ter constatado que a Arguida se tinha encontrado com a ex colaboradora ..., a, conhecedora do veículo conduzido pela Arguida, fez-lhe uma espera ao lado do carro,

107°. Lá tendo estado a observar quando a mesma chegaria, sendo que, após a Arguida a ter cumprimentado e se ter mostrado surpreendida por vê-la, a mesma virou a cara, ignorou a Arguida e abandonou o local.

108°. Depois desse episódio, se a postura da ... com a Arguida já não era a mais cordial, desde esse dia aquela limitou ao mínimo indispensável os telefonemas com a Arguida. praticamente cingindo os contactos ao email, tendo, 05 (cinco) dias depois, a Arguida sido notificada da suspensão preventiva.

109°. De notar que esta forma de atuar por parte da Arguente e da sua ... era já habitual, tendo a própria colaboradora ... denunciado à Arguida a pressão que foi exercida sobre si após ter sido mãe por parte da ... , durante o período de ausência da Arguida — cfr. Doc. Nº. 36 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

110°. Sem desmerecer, importa ainda não perder de vista que à Arguida é também imputada a prática de outra infração laboral, qual seja a de “aproveitando-se da sua posição e do poder que lhe é conferido na qualidade de Encarregada de Loja, dá instruções às suas inferiores hierárquicas para agirem em incumprimento das regras e procedimentos instituídos pela Arguente.”

111°. Mais concretamente manipulando ela própria ou dando instruções a outras trabalhadoras para que estas manipulassem os seus tempos de trabalho — pontos 10., 15., 25., 35., 39., 41. e 46. da nota de culpa.

112°. Ora. salvo o devido respeito por mais avisada opinião, estão também condenadas ao naufrágio tais imputações.

113°. Tal como é do conhecimento da Arguente, a Arguida não é a única colaboradora da loja ... do ... que tem competências para manusear (e manuseia) a aplicação

114°. Já antes do gozo de licença de maternidade pela Arguida, esta colaboradora — ..., teve formação para ser Team Leader (subgerente) da Arguida, em ..., tendo depois disso regressado à equipa da Arguida, como full-time, no 8.ª Avenida.

115°. Também antes disso, durante o período de tempo em que a ... e a Country Manager ... solicitaram à Arguida que assegurasse simultaneamente a loja ... de ..., no Porto, de 2.ª a 5.ª feira, e, à 6.ª feira. a loja do

116°. Foi a colaboradora ... que auxiliou a Arguida a realizar o trabalho que sobre esta impendia, por ser naturalmente impossível realizar todo o trabalho inerente à gestão de duas lojas e duas equipas.

117°. Assim como, durante mais de um ano em que a Arguida esteve ausente por gravidez de risco e gozo de licença de maternidade, foi a colaboradora ... que assegurou a direção da loja. ganhando uma bonificação para tal.

118°. Depois disso, mesmo após o regresso da Arguida, tais tarefas continuaram a ser desempenhadas pela colaboradora ..., não apenas porque a mesma tinha gosto em desempenhá-las e em evoluir,

119°. Mas também porque foi a própria ... quem pediu à Arguida para não “inferiorizar” a colega, pedido a que a Arguida naturalmente acedeu, nunca tendo sido sua postura habitual a diferenciação entre inferiores e superiores hierárquicas.

120°. Mais recentemente, ao longo do segundo semestre de 2023, a pedido da Área Manager ... e da Human Resourcer Business Partner ..., a colaboradora ... fez uma formação/plano intitulada “...”,

121°. Isto é, uma formação à qual são submetidos os colaboradores à cerca dos quais haja uma apreciação positiva para evolução de carreira, no fundo, para “treinar potenciais futuros responsáveis de loja.

122°. Como a Arguente bem sabe (e não pode ignorar, na medida em que este tipo de formação é por ela ministrada), uma das tarefas/funções que tem de ser realizada pelas colaboradoras que se encontram a realizar a formação/plano ... é a do manuseamento da aplicação

123°. Para além disso, é igualmente do conhecimento da Arguente, na pessoa da Área Manager ... que, tendo a colaboradora ... completado a formação e sendo sobejamente reconhecida a aptidão da Arguida no contacto direto com o público e nas vendas,

124°. A Área Manager incentivou a Arguida a delegar tarefas na colaboradora ..., incluindo a tarefa de registo dos tempos diários de trabalho e de fecho mensal da aplicação

125°. Assim, tendo a colaborada ... (tal como a Arguida), desde que assumiu a direção da loja, acesso ao Portal Gerentes ..., (equipa de gestão da loja),

126°. E sendo esta uma tarefa que, curiosamente, esta colaboradora nunca se recusou a fazer, bem antes pelo contrário, voluntariando-se e prontificando-se especialmente para o fazer, pela responsabilidade que a mesma encerrava.

127°. Esta tarefa era frequentemente realizada pela colaborada ..., não porque a Arguida a manietasse ou manipulasse nesse sentido, mas porque o podia fazer e fazia questão de fazer — cfr. Doc. Nº. 37 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

128°. Fazendo—o não só durante o horário de trabalho, mas até em casa — “Manda-me o link do ... e o que tenho que justificar que faço cá em casa bem” — cfr. Doc. Nº. 38 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

129°. Sendo tal facto do conhecimento de todas as colaboradoras atuais e ex colaboradoras da Arguente — cfr. Doc. Nº. 39 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos — **DECLARAÇÃO ...;**

130°. Tendo sido esta quem, de resto, “fechou” o ... do mês de dezembro de 2023, após a Arguida ter sido suspensa preventivamente ao abrigo do presente processo disciplinar.

131°. Sendo esta quase paridade hierárquica, do ponto de vista material, entre a Arguida e a colaboradora ..., aquilatável até pelo caráter imperativo desta assistir às mesmas sessões de formação (destinadas à equipa de gestão) a que a Arguida assistia, por imposição dos próprios Recursos Humanos - cfr. Doc. Nº. 40 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

132°. Nestes termos, e atendendo ao que supra se expôs, inquestionável se torna que os registos manuais na plataforma ... eram feitos tanto pela Arguida, como pela colaboradora ...,

133°. Em momento algum tendo a Arguida dado qualquer instrução à colaboradora ... no sentido de esta adulterar ou de forma fraudulenta alterar os registos de tempo de trabalho das colaboradoras.

134°. Devendo, também neste ponto, fenecer as imputações feitas à Arguida em sede de nota de culpa.

B.2. DA ALEGADA CONCORRÊNCIA DESLEAL

135°. Seguidamente, procurou a Arguente, na nota de culpa que antecede, imputar à Arguida a, alegada, violação grave do seu dever de não concorrência, por ter aquela procedido à abertura de uma loja de comércio de vestuário denominada “...”, na

136°. Sucede que, o aventado supra não tem qualquer correspondência com a realidade dos factos. sempre tendo a Arguida cumprido com retidão os deveres principais e laterais de conduta decorrentes do contrato de trabalho que celebrou com a Arguente,

137°. Com destaque. no que aqui releva, para os deveres de lealdade, de transparência e de boa fé, como forma de garantir, proteger e conservar a situação de confiança mútua indispensável à manutenção da relação contratual existente.

138°. A Arguida não é sócia, nem trabalhadora de qualquer sociedade comercial que tenha como escopo a venda de vestuário ou têxteis, como é facilmente passível de aferir através da consulta da base de dados da Segurança Social da trabalhadora.

139°. *Tendo como única e exclusiva ocupação profissional as Funções de Store Manager que desempenha na empresa Arguente.*

140°. *Com efeito, corresponde à verdade que o companheiro da Arguida, juntamente com um amigo, sem qualquer vínculo à Arguente, decidiram em conjunto abrir uma loja denominada "...",*

141°. *Sendo apenas e só estas as pessoas que Fazem parte do corpo societário da empresa "...".*

142°. *A Arguida, que é a pessoa sobre quem impedia (e impende) o dever de não concorrer com a Arguente, não tem qualquer ligação a esta sociedade comercial.*

143°. *Não sendo os deveres de não concorrência que sobre a mesma impendem, naturalmente, extensíveis aos seus Familiares e amigos.*

144°. *Nem tendo esta, salvo o devido respeito (!), qualquer direito de interferir naquela que é uma das atividades profissionais levadas a cabo pelo seu companheiro e pai do seu filho, nem dos seus amigos.*

145°. *Feita esta ressalva prévia a qual, por si só, impacta em absoluto a tentativa que a Arguente faz de tentar integrar como justa causa de despedimento, a violação do dever de lealdade, na dimensão da proibição de não concorrência, pela Arguida,*

146°. *Nenhum sentido faz a afirmação feita pela Arguente no ponto 52. "A Arguida aquando desta partilha com as colegas, pediu sigilo e disse-lhes que não pretendia que a trabalhadora da Arguente ..., ... e superiora hierárquica da Arguida, tomasse conhecimento desse facto." – ponto 52. da nota de culpa,*

147°. *Pelo simples facto de não ser segredo, nem ter de ser, que a loja "...", ia abrir, não tendo a ... da Arguida/da Arguente nada a ver com isso, por dizer respeito à vida pessoal e profissional de terceiros estranhos à*

148°. *Quanto à alegada criação, pela Arguida, de um grupo do ... intitulado "...", apenas se pode compreender o mesmo se atendermos ao facto de a Arguida e o seu companheiro terem a mesma conta Google.*

149°. *Sendo que este, ao associar ao grupo os seus contactos "favoritos", a conta Google associou também os contactos favoritos da Arguida.*

150°. *Nos quais, naturalmente, se incluem as suas colegas de trabalho, testemunhas no presente processo disciplinar.*

151°. *Ademais, em nenhuma das comunicações/mensagens enviadas no grupo em apreço surge o nome da Arguida, nem tão pouco as mensagens são por si assinadas.*

152°. Não se compreende, no limite, porque motivo é que as colaboradoras da Arguente não poderiam ter sido adicionadas num grupo de ... de promoção de uma loja de roupa.

153°. Como se, por trabalharem para a Arguente, não pudessem aquelas (ou até mesmo a Arguida), visitar ou adquirir roupa em outras lojas que não as da Arguente.

154°. Bem mais grave do que as infrações supra, são as imputações feitas pela Arguente nos pontos 56. e 57. da nota de culpa,

155°. Nas quais se pode ler, entre outros, que a Arguida “publicitou e promoveu o estabelecimento ... (...) nos clientes da Arguente” e ainda que “realizou vendas desses produtos durante o seu horário de trabalho e no interior da Loja”

156°. Em momento algum a Arguida promoveu a loja “...” à cliente Diferentemente do alegado pela Arguente no ponto 61, da nota de culpa.

157°. Assim como. em momento algum. a Arguida promoveu a loja “...” ou incentivou esta cliente a adquirir produtos desta loja, bem antes pelo contrário.

158°. Uma vez que desde o início da campanha intitulada “...”, em novembro de 2023, esta cliente tem na sua ficha de cliente várias vendas concretizadas, a maior parte das quais realizadas pela Arguida, o que atesta a sua elevada taxa de conversão, bem como a eficiência no exercício das suas funções. não fazendo perigar de forma alguma as vendas da Arguente.

159°. Da forma como a Arguente articula, mais não faz do que subverter a verdade dos factos tentando moldar aquilo que de facto aconteceu áquilo que pretende provar.

160°. Com efeito, sendo o cliente ... um cliente com um fluxo de vendas regular nas lojas da Arguente (vendas quase sempre feitas pela Arguida), esta admite como possível que o mesmo se tenha deslocado à ... do ... na época do Natal.

161°. Aliás, a Arguida recorda-se, embora sem conseguir precisar o dia, de ter atendido este cliente antes de ter sido suspensa preventivamente e de o mesmo lhe ter perguntado se a loja vendia um produto muito específico — sweatshirt da

162°. A Arguida, após ter informado o cliente de que não vendiam aquele produto e de lhe ter tentado apresentar produtos análogos da marca “...”, tendo este mantido a sua resolução de compra,

163°. *A Arguida, seguindo a política que sempre seguiu desde o início do seu percurso profissional na empresa da Arguente — “um cliente satisfeito, mesmo que não compre no dia, regressa”,*

164°. *Avançou com nomes de outras lojas onde o cliente ... podia encontrar aquele produto específico (não vendido pela ...), nas quais admite poder e... contido o da “...”.*

165°. *No entanto, quando este questionou se aquela loja vendia vestuário de mulher e se tinha “coisas giras” para a sua namorada, a Arguida perentoriamente respondeu “... é ...”.*

166°. *Uma vez mais, como sempre foi seu apanágio, promovendo a marca para a qual trabalha há cerca de 10 (dez) anos e procurando habilmente a realização de vendas, prosseguindo com carisma aquele que é o seu objetivo diário: conseguir o máximo de vendas possível.*

167°. *Igualmente. também o aventado pela Arguente nos pontos 65. e 66. da nota de culpa mais não é do que a manifestação clara da má fé da Arguente.*

168°. *Querendo extrair de uma situação habitual e comum a todas as suas trabalhadoras e que nenhum prejuízo lhe causa, uma violação dos deveres de lealdade da Arguida.*

169°. *No dia em que ..., cliente habitual da ... se deslocou à loja do ..., em novembro de 2023, fê-lo para recolher uma encomenda que pediu à Arguida que lhe entregasse.*

170°. *Favor que a Arguida fez, tendo guardado a encomenda no carro e tendo-se limitado a entregar a mesma à cliente ..., pois estavam em causa bens pessoais desta.*

171°. *Não tendo havido qualquer transmissão de informação, negociação, transação comercial ou pagamento dentro das instalações da ... do ... — cfr. Doc. Nº. 41 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos – DECLARAÇÃO*

172°. *Quanto ao facto de, alegadamente, ter a cliente experimentado a peça que se encontrava no interior da encomenda que a Arguida, a seu pedido, lhe entregou, nos provadores da Arguente, não se compreende o espanto, nem a indignação desta.*

173°. *Sendo por demais evidente que nem a Arguida. nem qualquer das restantes colaboradoras pode opor-se a que um(a) cliente experimente uma peça de outra loja, nos provadores da Arguente, designadamente para perceber se determinado artigo combina com outro que a cliente pretenda comprar na!*

174°. *Por fim. ainda sob a égide das supostas “vendas” realizadas pela Arguida nas instalações da Arguente. cumpre ainda referir que também não é verdade que a Arguida tenha levado qualquer “saco, contendo caixas de sapatos que*

não pertenciam à marca da Arguente”, com o objectivo de, mais tarde, “a cliente, a quem tinha vendido os sapatos, ia recolher os mesmos nas instalações da Arguente”.

175°. Cliente essa que, curiosamente, não chegou a aparecer ou, pelo menos, que a Arguente se olvidou de referir se havia ou não procedido à recolha do dito saco de sapatos nas suas instalações.

176°. Extraíndo-se dessa omissão na nota de culpa da Arguente que tal não sucedeu.

177°. Importa enaltecer que o mero “depósito” nas instalações da Arguente, pelas suas colaboradoras, de artigos adquiridos noutras lojas, por exemplo, nas suas pausas de descanso/almoço, naturalmente não constitui qualquer infração disciplinar que se possa imputar à Arguida.

178°. Acresce que, labora uma vez mais em erro a Arguente, ao pretender imputar à Arguida nova infração disciplinar (ou várias!), associadas ao uso que esta faz da plataforma

179°. Com efeito, corresponde à verdade que a Arguida tem uma conta na plataforma ..., com o nome de utilizador “...”.

180°. Trata-se de uma conta pessoal da Arguida, na qual esta publicita e coloca à venda roupas novas e seminovas, suas ou de familiares e amigos que lhe pedem pra o fazer, por ter a mesma já boas referências de vendas na plataforma.

181°. Jamais tendo publicitado e/ou vendido qualquer artigo nesta plataforma que não fosse seu ou com expressa autorização e/ou pedido dos respetivos proprietários.

182°. Por esse motivo, não compreende a Arguida qual a razão de ser das imputações que lhe são feitas nos pontos 77. a 79. da nota de culpa, nunca tendo feito qualquer pedido dessa natureza à colaboradora

183°. Tal como não se compreende o que se pretende retirar desse suposto “pedido”, uma vez que do cotejo das características do casaco que, alegadamente, a Arguida pediu à colaborada ... que fotografasse,

184°. E o casaco que se encontrava efetivamente publicitado na conta pessoal da Arguida da

185°. Rápida e facilmente se conclui não e...mos a falar do mesmo artigo — desde logo, sendo um de homem (ponto 77.) e o outro de mulher (ponto 80.).

186°. Quanto a este último — o “casaco pele de ovelha - novo com etiqueta –” - colocado à venda pelo valor de €289,00, embora não tenha, salvo o devido respeito, a Arguida que dar qualquer tipo de justificação à Arguente à cerca das vendas que faz dos seus próprios bens nesta plataforma.

187°. *Cumpra referir que este casaco era pertença de uma amiga da Arguida que, tendo adquirido o mesmo para oferecer à mãe e não tendo esta gostado, ultrapassado já o prazo de troca/devolução, solicitou à Arguida se poderia publicá-lo na sua página da ..., pelo valor de €289,00, para evitar ao máximo “perder dinheiro”, dado que o mesmo se encontrava no estado de novo”. ainda com etiqueta.*

188°. *De notar que, a Arguida nunca teve o casaco na sua posse, nem tão pouco foi a mesma que o fotografou, tendo-se limitado a publicar a fotografia que lhe foi enviada pela sua amiga -*

189°. *Nada existindo nos “Termos e Condições” desta plataforma que proíba a venda de artigos novos com etiqueta, antes pelo contrário, havendo mesmo uma secção em que os “vendedores” podem categorizar os artigos como, designadamente, “novos”. “novos com etiqueta”. “seminovos”, etc.*

190°. *Quanto ao facto de, na fotografia publicitada, o artigo ainda se encontrar com o “alarme”, de facto, a Arguida não se ateu sequer a esse facto aquando do envio da fotografia pela amiga.*

191°. *Embora, após o recebimento da nota de culpa a tenha questionado à cerca desse facto, tendo esta aventado que, de facto, fotografou o casaco numa loja ... quando ainda se encontrava no processo de decisão de compra.*

192°. *Não tendo, depois da compra e oferta à mãe, voltado a fotografar o mesmo, limitando-se a reenviar a dita fotografia à Arguida quando lhe pediu que, por gentileza, publicasse o artigo e tentasse vendê-lo na sua página da*

193°. *Por esse motivo, evidente se toma que o bem publicitado pela Arguida não era propriedade da Arguente. nem de resto. tal propriedade se poderia extrair da mera existência de um alarme visível numa fotografia,*

194°. *Não podendo a Arguente com segurança afirmar que tal fotografia foi capturada pela Arguida e não por qualquer outra pessoa.*

195°. *Nem tão pouco afirmar, sem margem para dúvida razoável. que quem capturou a fotografia. ato contínuo, não procedeu à compra do casaco. tornando-o propriedade sua pelo pagamento do preço.*

196.º *Afirmar coisa diferente, como faz a Arguente, poderia conduzir à ridícula conclusão de que se “A” publicita numa plataforma como a ... uma fotografia de uma mala que adquiriu numa determinada loja, fazendo uso de um printscreen dessa mala na loja online dessa marca e não de uma fotografia que ela/ele próprio tirou, e...á a vender um bem alheio!! - cfr. Doc. Nº. 42 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

197°. *Aliás. cumpre não perder de vista que é hábito na plataforma ... serem publicadas fotografias de artigos quando os mesmos ainda se encontram nas lojas, antes de serem adquiridos, inclusive com alarme e inclusive da marca ... –*

cfr. Doc. Nº. 43 a 48 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

198.ª Nenhuma infração disciplinar encerrando a atitude da Arguida, não integrando o conceito de concorrência desleal a venda, por uma trabalhadora, de bens adquiridos à sua empregadora. para lhes dar uma nova vida.

199.ª Por fim, numa última tentativa de justificar a quebra absoluta da confiança da Arguente na Arguida indispensável à manutenção da relação de trabalho, a Arguente entende que não podia a Arguida proceder à venda das suas antigas fardas na plataforma

200.ª Daí extraíndo a colocação em causa, “de forma grave, o nome, a imagem, a reputação e a marca da Arguente.”

201.ª Ora. com o devido respeito. a Arguente não pode perder de vista que as fardas da estação que são oferecidas a cada um dos colaboradores tornam-se propriedade dos mesmos. e não da empresa Arguente. uma vez que não é exigida a sua devolução.

202.ª De facto. é a própria Arguente quem transmite essa informação, designadamente no email de «boas vindas» que remete aos novos colaboradores, onde expressamente se refere que um dos benefícios dos colaboradores é um uniforme/farda a por estação - cfr. Doc. Nº. 49 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

203.ª Que, naturalmente por ser pessoal e intransmissível, se torna propriedade sua.

204.ª Ora. como é bom de ver, ao longo de quase 10 anos de trabalho na empresa da Arguente. são às centenas as fardas antigas da Arguida, sendo que. inclusive, algumas das quais já nem sequer lhe servem.

205.ª Para além disso, é importante também frisar, embora a Arguente bem o saiba, que de acordo com o manual interno de fardas da ... os colaboradores não poderão utilizar fardas de estações anteriores, para que se mantenha uma imagem cuidada nas lojas, com os colaboradores a vestirem sempre peças novas da marca.

206.ª Para além disso, a empresa Arguente intitula-se e, bem, como uma empresa cada vez mais sustentável. tendo até um projeto denominado “...”, no âmbito do qual incentiva os seus clientes a darem uma “nova” vida aos seus ... modificando-os ou até mesmo doando-os à empresa.

207.ª Custa, pois, a crer à Arguida que a sua entidade empregadora não apoie a venda de artigos, propriedade das suas colaboradoras. em segunda mão, quando se encontrem em bom estado,

208.ª Fazendo precisamente o inverso, isto é, querer extrair dessa conduta a violação de deveres de lealdade. honestidade e boa fé por parte desta.

209.º *Querendo sonegar à Arguida (ou dai retirar consequências negativas) aquela que é uma das principais manifestações do direito de propriedade que lhe assiste — o de dispor da coisa, in casu, vender a sua roupa.*

210.º *Tal como dezenas de outras pessoas fazem na plataforma ..., tendo precisamente por referência fardas de coleções passadas da empresa da Arguente, incluindo a t-shirt que a Arguente acusa a Arguida de vender - cfr. Docs. Nº. 50 a 56 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

211.º *Não havendo outro cenário que não o do absoluto decaimento das imputações feitas nesta sede à Arguida.*

B.3. DA PERMISSÃO INDEVIDA DE TERCEIROS NO ARMAZÉM

212.º *Por fim, quanto à alegada permissão, por parte da Arguida, de terceiros estranhos à Arguente no armazém desta, importa referir que a Arguida mais não fez do que seguir as indicações que lhe forem expressamente transmitidas pelo Visual Merchandiser quanto ao destino a dar aos manequins.*

213.º *Com efeito, após ter sido comunicado pela equipa de Visual Merchandising da Arguente que iriam proceder à substituição dos manequins da loja, a Arguida questionou o Visual Merchandiser ... sobre o que deveria fazer com os manequins antigos,*

214.º *Tendo este respondido perentoriamente “Leva para casa (...) Podes deitar fora” - cfr. Doc. Nº. 57 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

215.º *Tinha, pois, a Arguida dois cenários à sua disposição: ou colocar os manequins ao lixo ou, alternativamente, dar-lhes outro fim que se lhe aprobe.*

216.º *Ora, tanto num cenário como noutro importa frisar que estavam em causa três manequins, com bases em vidro, pesados e difíceis de transportar.*

217.º *Caso tivesse a Arguida optado por colocar os manequins no lixo, não o podendo fazer no lixo comum do centro comercial, pois lá apenas podem ser depositados cartões, plásticos e lixo comum da loja,*

218.º *Sempre teria de os transportar desde a loja ... localizada no piso 1 do centro comercial até ao piso -2. não dispondo a loja de qualquer carrinho ou outro instrumento que facilitasse o seu transporte.*

219.º *Tão pouco havia qualquer elemento do sexo masculino na equipa ou, no limite, uma equipa com membros do sexo feminino suficientes para cobrir o horário da loja, durante o mês de novembro e com grande afluência de clientes e, simultaneamente, alocar a esta tarefa.*

220.º *Nesse sentido, por forma a não prejudicar o atendimento em loja e preservar a integridade física das suas colaboradoras, de facto, a Arguida pediu ao pai do seu companheiro que a ajudasse nesta tarefa. por ter esta força física e, sobretudo, braçal para esse efeito.*

221.º *No entanto, terá de se ter presente que a Arguida seguiu aquele que é o protocolo habitual quando há a necessidade de um terceiro aceder ao armazém da Arguente. ou seja. em momento algum. deixar esse terceiro desacompanhado de um(a) colaborado(a) no armazém.*

222.º *São, de resto. estas as instruções que são veiculadas às Store Managers como é o caso da Arguida. sempre que se torna necessário que um terceiro. por exemplo a equipa da ... ou a equipa de desratização, tenham de aceder ao armazém,*

223.º *Nenhuma outra informação ou instrução tendo sido dada à Arguida. até porque esta. apesar de assumir há largos anos as funções de Store Manager, progrediu na carreira sem nunca lhe ter sido dada formação compatível com as funções desempenhadas.*

224.º *De frisar ainda que, não obstante a Arguente afirmar no ponto 95. da nota de culpa que “apenas os trabalhadores e as pessoas devidamente autorizadas podem entrar no armazém da loja”, a verdade é que este tipo de exigência que por ora é exigida à Arguida, foi por diversas vezes incumprida pela própria Área Manager*

225.º *De facto, num passado recente. uma ex-colaboradora da Arguente - numa visita à loja, num dia em que a se encontrava também presente. a mesma “convidou” a ex colaboradora para entrar no armazém, local onde se encontrava a decorrer uma reunião Teams.*

226.º *Teve, pois, acesso a um local privado, onde estão expostos os quadros “...” da equipa. onde se partilham resultados e desafios de carácter sigiloso,*

227.º *Permitindo que a mesma assistisse in loco à organização do trabalho da equipa e comentasse tais estratégias com os restantes membros integrantes da equipa da Arguida. pondo em causa a própria autoridade desta enquanto Store Manager.*

228.º *Nestes termos, e tal como se expôs de forma exaustiva ao longo da presente resposta à nota de culpa, a conduta da Arguida, ao longo de cerca de dez anos de colaboração com a Arguente, sempre foi de absoluta retidão, responsabilidade, lealdade e estrito respeito pelos seus deveres laborais.*

229.º *Nunca tendo sido objeto de qualquer processo disciplinar, nem lhe tendo sido aplicada qualquer sanção disciplinar. por menos gravosa que fosse. no decurso dos mesmos.*

230.º *Não podendo deixar de lamentar que, volvidos tantos anos de entrega e absoluta dedicação a esta empresa. muitas vezes com evidente prejuízo pala a sua vida pessoal.*

231.º *Dado que, a título de exemplo, até durante o gozo da sua licença de maternidade e nas suas folgas a expressamente pediu à Arguida que a mesma cobrisse as horas de almoço das restantes colaboradoras. por e... o horário descoberto devido a imprevistos de doenças ou acompanhamento de filhos das demais colaboradoras - cfr. Doc. Nº. 58 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

232.º *A postura das suas superiores hierárquicas e, subsidiariamente. de toda a sua restante equipa da loja ... do ..., atento o teor da nota de culpa que antecede. se tenha alterado de forma tão drástica desde que a Arguida foi mãe e passou, por direito e por necessidade. a exercer as prerrogativas que a legislação laboral lhe confere.*

233.º *Apraz referir que. uma vez mais, as suspeitas da Arguida confirmaram-se recentemente quando. em conversa com a colaboradora ..., no dia 09/01/2024. já depois de ter sido suspensa preventivamente. percebeu que a postura e as declarações desta colaboradora, no presente processo disciplinar, foram motivadas única e exclusivamente ela pressão exercida pela*

234.º *Uma vez que a mesma afirma expressamente “Nem estou a saber lidar com isto tudo, não é por não go... de ti estamos só a cumprir ordens” - cfr. Doc. Nº. 59 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

235.º *Mais tendo referido, confrontada pela Arguida com as inverdades trazias para o presente processo disciplinar que “Já sabes como sou e falo tudo o que sinto e só ia-me prejudicar” - cfr. Doc. Nº. 60 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

236.º *Ora. é patente. nos trechos transcritos supra que as declarações prestadas pela mesma neste processo disciplinar não foram espontâneas. mas sim determinadas pela pressão exercida pela superiora hierárquica nesse sentido, in casu, sobre a colaboradora ..., para que esta prestasse declarações prejudiciais à Arguida.*

237.º *Sendo este um modus operandi que a própria Arguida bem conhece, por ter ela própria sido coagida e ameaçada. no passado. com o objetivo de empolar situações no âmbito do processo disciplinar que, à data, a Arguente instaurou contra a sua ex—trabalhadora ..., ex Team Leader da Arguida em*

238°. *Sendo frequente a pressão psicológica e a ameaça latente de não progressão profissional (ou de obstaculização à mesma) levada a cabo pela ... no sentido de compelir as colaboradoras da sua equipa a depor contra outras colegas de trabalho. quando contra as mesmas é instaurado um processo disciplinar.*

239°. *Aliás, era a própria ..., ... quem. no exercício das suas funções. solicitava à Arguida para “complicar a vida” a outras colaboradoras, como por ora pretende fazer com a Arguida – “Tens de lhe complicar a vida”, “... mas a partir de agora ele tem que sentir!” - cfr. Doc. Nº. 61 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

240°. *Do mesmo modo. é sobejamente conhecida, tanto da Arguida. como de outras colaboradoras da Arguente. a política desta no que tange à cessação dos respetivos contratos trabalho.*

241°. *Optando esta empresa por criar obstáculos de diversa ordem às suas colaboradoras, com o objetivo destas se despedirem por sua iniciativa, sem qualquer responsabilização da entidade patronal pelo sucedido - cfr. Docs. Nº. 62 a 64 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. –
DECLARAÇÕES ..., ... E*

242°. *De forma absolutamente contra legem e imoral e com incontáveis prejuízos para o ambiente de trabalho das colaboradoras e para a respetiva saúde física e psicológica - cfr. Doc. Nº. 65 que ora se junta e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

243.º *De notar que a colaboradora também motivada por anos de pressão laboral por parte da Arguente enquanto Store Manager apresentou recentemente a sua demissão, após baixa médica por questões psicológicas, encontrando-se presentemente a cumprir o pré-aviso legalmente estabelecido - cfr. Docs. Nº. 66 a 70 que ora se juntam e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

244°. *Sendo por via disso mais um (entre muitos) exemplos do contexto laboral de pressão, exaustão e desgaste psicológico em que as gerentes de loja da Arguente muitas vezes trabalham e que as levam, após vários anos, a fazerem cessar a sua relação laboral com a Arguente.*

245°. *Seja em sede de denúncia do contrato de trabalho por sua própria iniciativa, seja em sede de acordos de revogação dos contratos de trabalho. já em sede de processo disciplinar.*

246°. *Por este motivo, e porque de facto, não obstante se encontre suspensa preventivamente. não pode continuar a compactuar com as infrações laborais que contra si são perpetradas pela sua entidade empregadora, em especial pelas suas superiores hierárquicas.*

247°. *Das quais a nota de culpa que antecede é expoente máximo, uma vez que forçou a Arguida a ler todas as falsas e infundáveis acusações ínsitas na mesma, lesando-se a ainda mais a nível físico e emocional*

248°. *A Arguida apresentou recentemente queixa-crime contra a Country Manager ..., a e a Human Resourcer Business Partner ..., pelas condutas de assédio moral no trabalho levadas a cabo pelas mesmas ao longo dos últimos anos – NUIPC nº*

249°. *Pelos motivos supra expostos. dúvidas não restam de que inexistente qualquer fundamento para aplicar à Arguida qualquer sanção disciplinar e, muito menos, a sanção disciplinar mais gravosa que o Código do Trabalho prevê, qual seja o despedimento com justa causa.*

250°. *De facto, a Arguente propõe. em sede de nota de culpa. aplicar à Arguida a sanção disciplinar de despedimento com justa causa. sendo esta a mais gravosa que o Código do Trabalho prevê e da qual é passível a trabalhadora.*

251°. *Para que tal sanção possa legitimamente ser aplicada, é imperativo que o comportamento da trabalhadora, pela sua gravidade objetiva, e pela imputação subjetiva, torne impossível a manutenção das relações que o contrato de trabalho supõe.*

252°. *E, para além disso, que não haja margem para a aplicação de qualquer outra sanção disciplinar de menor intensidade, de entre o elenco do nº1 do art.º 328.º do CT,*

253°. *Sendo ainda exigível a verificação cumulativa dos três elementos que integram o conceito de justa causa:*

- a. O comportamento culposos do trabalhador;*
- b. O comportamento grave em si mesmo e de consequências danosas e o nexo de causalidade entre este comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral face àquela gravidade;*
- c. A gravidade e impossibilidade devem ser apreciadas em termos objetivos e concretos relativamente à empresa.*

254°. *É, de resto, esse o princípio geral definidor de justa causa que o n.º1 do art.º 351.º do Código do Trabalho consagra ao determinar que “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.”*

255°. *Ora, atento tudo quanto supra se descreveu, terá de se extrair que não praticou a Arguida qualquer infração disciplinar, menos ainda uma infração disciplinar suficientemente grave que legitime a sua empregadora a despedi-la nestes moldes.*

256°. *Sendo a sanção disciplinar que se pretende aplicar de despedimento com justa causa desadequada e desproporcional à gravidade da (hipotética) infração e à (hipotética) culpabilidade da trabalhadora.*

257°. *Assim, a entender-se haver responsabilidade disciplinar da aqui Arguida. o que não se consente, sempre se dirá que a sanção disciplinar de despedimento com justa causa é excessiva, abusiva mesmo, atenta a realidade dos factos, devendo ser substituída por outra que melhor se adegue à factualidade de que vem a Arguida acusada.*

Termos em que e nos melhores de Direito, deve a presente resposta à nota de culpa ser julgada procedente por provada e conseqüentemente arquivado o procedimento disciplinar.

DA PROVA:

a. Documental: a dos presentes autos

b. Testemunhal:

.... Residente na Rua, ...:

- residente na Rua ...:

- ..., residente na Rua ...;

- residente na Rua:

- ..., residente na Rua ...:

- ..., residente na Estrada de ...:

- ..., residente na Rua

- ..., residente na Rua da

JUNTA: 70 (setenta) documentos e procuração forense”

1.4. Do processo constam ainda, com relevância para o presente parecer:

- Registos de assiduidade da trabalhadora respeitantes aos meses de Outubro, Novembro e Dezembro;
- Dez autos de declarações;
- Quatro denúncias, datadas de 20.12.2023.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete 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, na sua redação atual, “*emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental*”.

2.2. 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, e 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 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: *"Os Estados Partes 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 dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Constitui 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 à atividade profissional.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Em sintonia com as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, nº2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do nº 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.8. Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho.

2.9. Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento*”, 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 referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.ª Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”¹

¹ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, p. 836-837

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, n.º4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. 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 (art.º 351º, n.º1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu n.º2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do n.º2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no n.º1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.²

2.13. 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 3, do Código do Trabalho).

2.14. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º ...): *“O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*
- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;

² *Idem*, pg. 814

- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;

- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;

- e “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...). É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;

- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.

2.15. A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º ...) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º ...): “Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de

21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará 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 nexos 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”.

2.16. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de, preferencialmente, corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho)”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), *“O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que à trabalhadora é imputada a prática de vários factos, os quais se podem resumir em três grupos, a saber: manipulação fraudulenta dos registos de tempos de trabalho, prática de concorrência desleal, e permissão indevida de terceiros no armazém da entidade empregadora. Tais factos consubstanciam a violação dos deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias e de 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, previstos, respectivamente, no art.º 128º, nº1, alíneas b), c), e) e f), do Código do Trabalho.

3.2. Relativamente à manipulação dos tempos de trabalho, refira-se em primeiro lugar que do processo não se extrai qualquer prova que a trabalhadora tenha registado de forma fraudulenta os tempos de trabalho relativos aos meses de Julho a Setembro, conforme referido pela entidade empregadora com fundamento nos registos de assiduidade daqueles meses assinalados a vermelho por força da introdução manual daqueles registos no portal De facto, não resulta dos autos de declarações, nem das denúncias das quatro trabalhadoras, qualquer informação concreta relativa aos registos de assiduidade da trabalhadora naqueles meses, sendo que, conforme esta refere e resulta da prova junta, por diversas vezes o sistema automático não funcionava, sendo necessária a sua introdução manual.

3.3. Caso diferente se passa com os dias 02.10.2023, 08.11.2023, 11.12.2023 e 12.12.2023. De facto, nestes dias resulta, do confronto entre as declarações das testemunhas e dos registos de assiduidade remetidos pela entidade empregadora, uma discrepância entre a hora efectiva em que a trabalhadora iniciou e/ou terminou a prestação de trabalho (por motivo de doença, consultas próprias ou consultas do filho menor) e a hora posteriormente registada manualmente no sistema (pela trabalhadora ou pela colega ... a pedido daquela). Em sede de resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora justifica-se, referindo ter comunicado previamente tais ausências à sua superior hierárquica, entregando posteriormente os comprovativos à trabalhadora ... (que por sua vez declara nada ter recebido). Ora, sendo a trabalhadora a Responsável de Loja (embora coadjuvada pela colega ...), a quem competia o controlo de assiduidade dos restantes trabalhadores, estranha-se que não tenha remetido tais justificações de falta directamente ao departamento de compensações e benefícios ou, pelo menos, à sua superior hierárquica, juntando-as agora em sede de resposta à Nota de Culpa. Destas justificações fica por esclarecer o dia 08.11.2023 (nenhuma declaração de presença remetida respeitante a este dia) em que, de acordo com as declarações da trabalhadora ..., a trabalhadora não foi trabalhar por ter o filho doente, sendo que o registo de assiduidade, inserido manualmente pela declarante a pedido da trabalhadora, demonstra o cumprimento do horário 10h00 – 17h00. Também relativamente ao dia 02.10.2023, segundo as declarações da trabalhadora ..., a trabalhadora terá saído por volta das 11h00 alegando e... doente e ter uma consulta médica; porém, tal consulta ocorreu pelas 16h40, conforme declaração de presença, e o registo de assiduidade, inserido manualmente, demonstra o cumprimento do horário 09h00 – 16h00. Apenas o dia 14.12.2023 se mostra registado em conformidade com a situação real.

Ora, por mais justificações que avenge a trabalhadora, incluindo a inoperacionalidade do sistema, o facto é que ainda que tenha dado antecipadamente conhecimento à sua superior hierárquica destas ausências, tal cenário não afasta, quer a obrigatoriedade de as justificar, quer a obrigatoriedade de, como Responsável de Loja, as regi... devidamente e em conformidade com o tempo trabalhado no respectivo registo de assiduidade, não podendo assacar tal responsabilidade a uma colega inferior hierárquica,

independentemente de a mesma ter ou não acesso ao sistema. Fica ainda por demonstrar por que via remeteu a trabalhadora tais declarações à colega

3.4. Quanto ao incumprimento do horário de trabalho tal como resulta da Nota de Culpa, afigura-se verosímil que um trabalhador com as funções de Responsável de Loja tenha necessidade de entrar, ainda que pontualmente, antes da abertura de loja ao público, conforme resulta das declarações das testemunhas arroladas pela trabalhadora e da sua resposta à Nota de Culpa. Logo, ainda que a trabalhadora pratique um horário flexível com entrada às 10h00, não deixa de ter funções de responsabilidade no que toca à apresentação e manutenção da loja que possam implicar a prática de outros horários, o que a trabalhadora fez, de motu próprio ou a solicitação da sua superior hierárquica, por forma a não descurar aquelas responsabilidades. Tal imputação é, pois, desprovida de fundamentação, pois caso a trabalhadora, para continuar a praticar o horário flexível, tivesse descurado as suas responsabilidades como Responsável de Loja que não fossem compatíveis com aquele horário, resultando em prejuízo para o serviço, incorreria provavelmente em responsabilidade disciplinar.

3.5. Relativamente aos factos que configuram a prática de concorrência desleal com a entidade empregadora, afigura-se que ainda que a trabalhadora não faça parte da estrutura societária que detém o estabelecimento de venda de roupa denominado "...", certo é que se verificam incongruências na resposta desta à Nota de Culpa quanto à restante factualidade alegada pela entidade empregadora.

A criação de determinado grupo de ... (no caso, denominado "...") é facilmente comprovável através da consulta daquela aplicação no que toca ao número de telemóvel da pessoa que criou o grupo e da data; porém, a trabalhadora quanto a este ponto apenas refere partilhar a mesma conta Google do companheiro e que terá sido este, ao adicionar os seus contactos favoritos, que terá adicionado também os contactos favoritos da trabalhadora, nos quais se incluem as colegas de loja; ora, de acordo com consulta efectuada na página electrónica da aplicação ..., a funcionalidade de adicionar contactos depende de os mesmos se encontrarem guardados no cartão SIM ou na memória interna do próprio telemóvel, indicando ainda que tal funcionalidade não é suportada no ... Web ou em dispositivos associados ao sistema Windows; tal significa que o companheiro da trabalhadora teria de ter todos os contactos das colegas desta gravados no seu telemóvel, por forma a adicioná-los ao grupo de ... denominado "...", cenário que não é referido pela trabalhadora, conforme se comprova, ao qual esta acrescenta *"Como se, por trabalharem para a Arguente, não pudessem aquelas [colegas] (ou até mesmo a Arguida), visitar ou adquirir roupa em outras lojas que não as da Arguente...!"*

3.6. Por outro lado, de acordo com as declarações das restantes colegas, a trabalhadora terá publicitado e promovido o estabelecimento "... a três clientes habituais da entidade empregadora, sendo que terá

inclusive efectuado a venda de um par de botas daquele estabelecimento a um deles no seu local de trabalho. Ora, quanto a este ponto, a trabalhadora apenas se justifica dizendo que não promoveu aquela loja à cliente ..., bem pelo contrário, pois *“esta cliente tem na sua ficha de cliente várias vendas concretizadas, a maior parte das quais realizadas pela Arguida, o que atesta a sua elevada taxa de conversão, bem como a eficiência no exercício das suas funções, não fazendo perigar de forma alguma as vendas da Arguente.”*, assumindo, ainda que indirectamente, aquela imputação.

Atente-se, de seguida, à promoção daquele estabelecimento ao cliente ..., na versão da trabalhadora: *“161°. Aliás, a Arguida recorda-se, embora sem conseguir precisar o dia, de ter atendido este cliente antes de ter sido suspensa preventivamente e de o mesmo lhe ter perguntado se a loja vendia um produto muito específico — sweatshirt da 162°. A Arguida, após ter informado o cliente de que não vendiam aquele produto e de lhe ter tentado apresentar produtos análogos da marca “...”, tendo este mantido a sua resolução de compra, 163°. A Arguida, seguindo a política que sempre seguiu desde o início do seu percurso profissional na empresa da Arguente — “um cliente satisfeito, mesmo que não compre no dia, regressa”, 164°. Avançou com nomes de outras lojas onde o cliente ... podia encontrar aquele produto específico (não vendido pela ...), nas quais admite poder e... contido o da “...”. 165°. No entanto, quando este questionou se aquela loja vendia vestuário de mulher e se tinha “coisas giras” para a sua namorada, a Arguida perentoriamente respondeu “... é ...”.*, admitindo, aqui de forma directa, ter promovido o estabelecimento em causa a um cliente regular da entidade empregadora.

Quanto à cliente ..., a quem terá vendido o par de botas, a trabalhadora alega que se tratava de uma encomenda que aquela cliente terá pedido à mesma para recolher, a título de favor pessoal; porém, atente-se nas declarações desta cliente, arrolada como testemunha pela trabalhadora, onde refere, ainda que sem certeza, tratar-se de umas botas da *“loja “...” que se localiza na”*, as quais terão sido oferecidas por uma amiga em comum de ambas (“...”) e por ocasião do seu aniversário (sendo amigas, ... e a cliente ..., estranha-se que a entrega de uma prenda de aniversário não tivesse sido feita de forma directa entre ambas, mas sim por intermédio da trabalhadora), dúvidas não restando que se tratava de um par de botas daquele estabelecimento promovido pela trabalhadora àquela cliente.

3.7. O mesmo se diga da versão da trabalhadora quanto à venda do casaco na aplicação

Refere a trabalhadora, não obstante ser visível o alarme de segurança na fotografia do casaco colocada no perfil da trabalhadora naquela plataforma, ter-se tratado de um pedido por parte de um amigo para que, perante uma compra frustrada da marca ..., colocasse o casaco à venda; ora, repare-se que tal versão dos factos, a corresponder à verdade, configuraria uma concorrência directa com a entidade empregadora, já que a trabalhadora se encontrava a vender a título pessoal, ainda que a pedido de um amigo, no seu perfil

da plataforma ... um casaco novo da marca da entidade empregadora, da qual é igualmente trabalhadora, e praticamente pelo mesmo preço que esta pratica.

Afigura-se, pois, que tal versão não é credível, pelo que a trabalhadora terá tido efectivamente como objectivo fazer lucro com a venda do casaco, conforme é referido pelas colegas, aproveitando o desconto fornecido aos trabalhadores da entidade empregadora.

Relativamente à venda das fardas antigas, e sendo as mesmas propriedade da trabalhadora, não referiu a entidade empregadora qualquer norma interna de utilização das mesmas que proibisse a sua alienação quando já não pudessem ser utilizadas como fardamento.

3.8. Relativamente à permissão indevida de terceiros no armazém, também não se afigura credível a versão da trabalhadora, quando, perante a indicação do colega ... de que poderia *“Levar para casa”* ou *“Deitar fora”* os manequins que ali se encontravam armazenados, terá chamado o pai do seu companheiro, um terceiro à entidade empregadora, para transportar os manequins para o piso -2 daquele centro comercial, não sendo claro do discurso da trabalhadora o destino que afinal lhes deu. Ora, desconhece-se a razão objectiva porque *“incomodou”* um familiar seu para tal tarefa no seu local de trabalho, e se a mesma revestia natureza urgente de tal ordem que, em estado de necessidade, justificasse a entrada de um terceiro, estranho à empresa, nas instalações propriedade da entidade empregadora.

3.9. Conforme referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que directamente subsumível nas alíneas do nº 2 do art.º 351º, terá de se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.

3.10. E assim, para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.11. A este propósito, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. nº 19844/17.8T8LSB.L1.S1³, em que é referido que *“A impossibilidade da subsistência da relação de trabalho constitui assim, “uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência*

³ Disponível em
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/46189c557e36648c802584ab002f6804?OpenDocument>

do princípio, constante do art. 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador), determinada objectivamente (...). Perante o comportamento culposos do trabalhador impõe-se uma ponderação de interesses; é necessário que, objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Em particular, e...á em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposos. Como o comportamento culposos do trabalhador tanto pode advir da violação de deveres principais como de deveres acessórios, importa, em qualquer caso, apreciar a gravidade do incumprimento, ponderando a viabilidade de a relação laboral poder subsistir” “A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma”. A impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, “equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo” para além de ter que ser imediata, deve ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto considerando “o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável” “É que a inexigibilidade – envolvendo, como assinalou Bernardo Xavier, «um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho» - surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa – o que significa a referência legal é «impossibilidade prática» da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador”.

3.12. Determina ainda o art.º 351º, nº3, do Código do Trabalho, que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, dispondo ainda o art.º 330º, nº1, daquele diploma, que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3.13. A propósito do dever de lealdade, contemplado no art.º 128º, nº1, f), do Código do Trabalho, refere a Prof.ª Maria Palma Ramalho⁴ que: “O dever de não concorrência veda ao trabalhador a negociação, por conta própria ou alheia, nas áreas em que possa concorrer com a actividade desenvolvida pelo seu empregador. Nesta concretização, o dever de lealdade impõe restrições à liberdade que assiste ao

⁴ In “Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais”, 6ª edição, 2016, pgs. 285 e ss.

trabalhador de exercer outra actividade profissional fora do tempo de trabalho passado na empresa (ou seja, ao princípio constitucional da liberdade de trabalho), pelo que só haverá incumprimento deste dever quando se observe uma efectiva concorrência entre as duas actividades em questão, ou porque se inserem na mesma área e, desde que a actividade suplementar seja susceptível de vir a prejudicar o negócio do empregador, ou porque aquela actividade desvia ou pode desviar clientes do empregador.” E continua referindo: “De outra parte, a componente organizacional do contrato de trabalho justifica que o dever de lealdade do trabalhador não se esgote 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. Dito de outro modo, no contrato de trabalho, para além da lealdade do trabalhador ao empregador, enquanto contraparte num negócio jurídico, releva também a sua lealdade à empresa ou organização do empregador.”

3.14. Ora, ainda que a trabalhadora não seja sócia da referida sociedade comercial, certo é que promoveu o estabelecimento do companheiro, cuja actividade é concorrente com a da entidade empregadora, no próprio local de trabalho e durante o horário de trabalho, aproveitando-se da relação de proximidade com alguns clientes regulares desta para o fazer, colocando ainda em causa a imagem da entidade empregadora perante tais clientes. Tal conduta é agravada na sua censurabilidade pelo facto de se tratar da Responsável de Loja, cargo que exige um maior grau de confiança entre as partes, pelo que compulsados os factos que integram as infracções disciplinares em causa, sobretudo a que acabou de se apontar, conclui-se ser inexigível, de acordo com um juízo de prognose, a manutenção do vínculo laboral em causa, sendo a conduta da trabalhadora objectivamente apta a quebrar, de forma irreversível, a relação de confiança em causa.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **não se opõe ao despedimento** da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE MAIO DE 2024.