

PARECER N.º 29/CITE/2025

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

Processo n.º 7238 - DL/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 16.12.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Em 28.10.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.2.1.** A ora arguida foi admitida em 01/07/2019 na empresa ..., mediante a celebração de contrato de trabalho a termo certo.
- 1.2.2.** Na sequência da celebração de acordo de cessão da posição contratual, datado de 31/12/2021, a trabalhadora aqui arguida passou a ser funcionária da empresa ..., a partir de 01/01/2022.
- 1.2.3.** A categoria profissional da trabalhadora é Escriturária 3 a 6 anos, de acordo com o Contrato Coletivo de trabalho celebrado entre a

Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no BTE n.º 30, de 15/08/2014, entretanto revisto e publicado no BTE n.º 39, de 22/10/2022.

- 1.2.4.** Até finais de 2022, a arguida era a única trabalhadora da empresa no departamento financeiro/contabilidade.
- 1.2.5.** A arguida estava, também, encarregue de substituir as trabalhadoras do departamento administrativo/comercial nas ausências das mesmas, procedimento instituído por ..., diretor geral.
- 1.2.6.** Por esta ambivalência, a arguida recebia um prémio mensal, no montante de €200,00 (duzentos euros).
- 1.2.7.** Em dezembro de 2022, foi contratada a trabalhadora ... como Diretora Financeira, para integrar o departamento financeiro/contabilidade, passando a ser superiora hierárquica da arguida.
- 1.2.8.** Em agosto de 2023, foi admitida a trabalhadora ... como Escriturária, tendo integrado o departamento financeiro/contabilidade.
- 1.2.9.** Em reunião realizada em 03/09/2024, o legal representante da arguente com poder disciplinar, ..., teve conhecimento, por relato dos Diretores ... e ..., que a arguida atribuiu um desconto de pronto pagamento à ..., no montante de €702,10, através do recibo n.º ..., de ..., o qual recaiu sobre a fatura
- 1.2.10.** Na mesma reunião de 03/09/2024, o legal representante da arguente com poder disciplinar, ..., teve conhecimento, por relato dos Diretores ... e ..., que a arguida atribuiu um desconto de pronto *pagamento à sociedade*

..., no montante de € 201,13, através do recibo n.º ..., de 21/06/2023, o qual recaiu sobre a fatura

- 1.2.11.** *As faturas sobre as quais recaíram os descontos de pronto pagamento são de importação, razão pela qual têm uma série específica, ..., sendo que sobre as ditas faturas nunca poderá recair desconto de pronto pagamento.*
- 1.2.12.** *Os descontos referidos foram atribuídos pela arguida de forma indevida e sem qualquer autorização para o efeito.*
- 1.2.13.** *Na mesma reunião de 03/09/2024, o legal representante da arguente com poder disciplinar, ..., teve conhecimento, por relato dos Diretores ... e ..., que no mês de agosto de 2024 foram detetados uma série de créditos em conta corrente a favor da s..., no montante global de € 145,18.*
- 1.2.14.** *Solicitada autorização ao cliente para descontar os ditos créditos na próxima fatura, por forma a manter a conta corrente atualizada, pelo mesmo foi dito não reconhecer o direito a qualquer dos créditos mencionados, não autorizando os descontos.*
- 1.2.15.** *Face à informação prestada pelo cliente, bem como à disponibilização pelo mesmo das cartas pagamento que habitualmente acompanhavam as comunicações de pagamento, foi possível concluir que a arguida considerou desconto financeiro superior ao devido, gerando, assim, créditos indevidos em conta corrente, especificamente € 8,78 no recibo 6270, de 09/10/2023 e €136,40 no recibo 6669, de 24/10/2023.*
- 1.2.16.** *Os descontos financeiros atribuídos pela arguida não foram autorizados, nem eram devidos.*

- 1.2.17.**No dia 09/09/2024, foi realizada reunião entre os dois gerentes da empresa, ... e ..., o Diretor Geral, ..., e a arguida, na qual a arguida foi confrontada com os descontos indevidos que havia atribuído aos clientes ... e
- 1.2.18.**No decorrer da reunião, foi chamada a Diretora Financeira, ..., para explicar com detalhe à arguida os valores de créditos detetados e os documentos contabilísticos associados, disponibilizando-se a com a mesma analisar os documentos a fim de evitar novos erros.
- 1.2.19.**A arguida mostrou-se indiferente perante os factos e não demonstrou qualquer arrependimento pelos erros cometidos.
- 1.2.20.**Durante a reunião, relatou o ...que a arguida lhe havia solicitado verbalmente, em outubro de 2022, que integrasse no seu vencimento o prémio mensal de €200,00 (duzentos euros) que a mesma auferia por substituir as trabalhadoras do departamento administrativo/comercial nas suas ausências.
- 1.2.21.**Mais referiu o ...que nessa altura, a arguida lhe disse que essa integração seria temporária e apenas com o intuito de receber um valor superior de licença de maternidade.
- 1.2.22.**Atenta a relação de confiança existente e, por ser a arguida a pessoa que tratava das questões salariais com a contabilidade externa da empresa, o ...acedeu ao pedido, desconhecendo que, integrado que se mostrasse o valor no vencimento base, jamais poderia retirá-lo.
- 1.2.23.**Do relato efetuado pelo ..., nenhum dos demais presentes, exceto a arguida, tinha conhecimento.
- 1.2.24.**Confrontada a arguida com a circunstância de ter dito ao ...que poderia ser retirado o prémio do vencimento base após o regresso ao trabalho,

mesmo sabendo que tal não correspondia à verdade, a mesma remeteu-se ao silêncio.

- 1.2.25.**Perante o que acabara de ter conhecimento e do que tinha sabido na reunião de 03/09/2024, o ... comunicou à arguida que teria de instaurar procedimento disciplinar.
- 1.2.26.**No dia 25/09/2024, a arguida inseriu a encomenda ..., do cliente ..., sem cobrança da quantia de €4.198,03, correspondente à guia n.º
- 1.2.27.**Tal encomenda, deveria seguir para o cliente à cobrança, ficando a cargo do transportador o recebimento do preço contra a entrega da encomenda.
- 1.2.28.**Detetada pela superiora hierárquica da arguida a falha, a mesma contactou o transportador no dia 26/09/2024 e, uma vez que a entrega ainda não se encontrava concluída, solicitou a cobrança do valor devido de €4.198,03 e alertou a arguida do erro através do
- 1.2.29.**No dia 01/10/2024, por mensagem de correio eletrónico remetida por ..., a arguida afirmou o seguinte: "No decorrer deste dia foi-me solicitado pela colaboradora ... para que trata sse de várias tarefas para o departamento financeiro. Esta colaboradora pelo seu comportamento aparente, a partir de hoje vai ser minha chefe? Em caso afirmativo, agradeço que me comuniquem ou confirmem esta situação, visto esta alteração nunca me ter sido transmitida em nenhum momento. Durante a execução das inúmeras tarefas solicitadas por essa colaboradora, relativo ao tratamento da documentação da empresa ... para a contabilidade, realço que era uma empresa com a qual nunca tinha trabalhado até ao dia de hoje, informo que existem procedimentos que não estou inteirada do seu tratamento correto. Uma das tarefas trata-se de dar entrada das compras, onde existiu a necessidade de criar um novo artigo, devido ao mesmo

ainda não ter sido criado. Esta tarefa, nova para mim, a qual nunca me foi explicada/informada de como a fazer, questionei à colaboradora ... para que me explicasse qual o procedimento correto a realizar, devido a ser uma das funções realizadas por ela, ao qual essa colaboradora não se disponibilizou a informar-me, negando de imediato facultar essa informação. Ora, este tipo de atitude da qual durante estes 5 anos que trabalho nesta empresa, nunca tive, nem nunca ninguém teve para comigo, ficando eu completamente admirada por tal comportamento, e neste sentido solicito a V/intervenção para que situações idênticas não voltem a acontecer!"

1.2.30. Como referido anteriormente, a Diretora Financeira ... foi admitida em dezembro de 2022 e é superiora hierárquica da arguida desde a sua contratação, tida por todos como tal.

1.2.31. A empresa ..., a empresa ... e todas as empresas do ..., incluindo a ..., utilizam o programa nos departamentos financeiro/contabilidade, administrativo/comercial, armazém e pós-venda.

1.2.32. A arguida sempre trabalhou com o programa ... desde que foi admitida em 01/07/2019.

1.2.33. A arguida, no âmbito das suas funções, já criou artigos para dar entrada das compras das várias empresas do grupo no programa

1.2.34. O procedimento de criação de artigos é igual para todas as empresas do grupo.

1.2.35. No dia 30/09/2024, a superiora hierárquica da arguida, ..., solicitou que a mesma desse entrada das compras da empresa ... no programa informático

- 1.2.36.**No final do dia, a arguida apresentou a tarefa que lhe foi atribuída, realizada.
- 1.2.37.**No mencionado dia 30/09/2024, quando se encontrava no seu posto de trabalho, a superiora hierárquica da arguida, ..., começou a ouvir, de forma insistente, o alerta sonoro de mensagens a entrar no ...da arguida.
- 1.2.38.**Por se sentir incomodada com o barulho, bem sabendo que as tarefas que tinham sido atribuídas à arguida não requeriam a utilização do ...e porque não eram mensagens de qualquer dos grupos de trabalho criados, uma vez que se fosse, a própria ... também estaria a receber as notificações, esta solicitou em voz alta que quem tivesse o ...com som o desativasse pois estava a perturbar a concentração no trabalho dos demais.
- 1.2.39.**No dia 01/10/2024, por mensagem de correio eletrónico remetida por ..., a arguida afirmou o seguinte: "Outra situação que relato, e para V/conhecimento, ocorreu também durante o dia de hoje (30-09-2024) pelas 17h10, (horário este em que já não estava na empresa tendo eu saído pelas 16h30), em que recebi uma notificação no meu telemóvel, a informar de que alguém estava a tentar aceder/fazer login a partir do meu computador ao meu Ora, isto significa que alguém tentou aceder à minha conta pessoal do ..., situação da qual eu não autorizei a que alguém o fizesse!"
- 1.2.40.**O ...é uma ferramenta de trabalho que está instalada nos computadores da arguente e que os trabalhadores acedem através de Orcode a ser lido pelo seu telemóvel pessoal, ou através de autorização dada pelo seu telemóvel pessoal.
- 1.2.41.**A trabalhadora arguida usa mais do que um computador na empresa, uma vez que, quando substitui as trabalhadoras do departamento administrativo/comercial utiliza o computador do departamento

administrativo/comercial, entrando nas aplicações, incluindo o ..., com os seus dados de login pessoais e intransmissíveis.

1.2.42. Não obstante, por mensagem de correio eletrónico de 01/10/2024, remetida por ...para ... pode ler-se: “Por fim, e porque o assunto é grave, agradeço que nos envie a notificação que recebeste no telemóvel a dar nota de que alguém tentou aceder/fazer login através do teu computador ao teu ...para que possamos averiguar junto do departamento de informática.”

1.2.43. Por mensagem de correio eletrónico de 02/10/2024, remetida por ..., a arguida afirmou o seguinte: “A notificação em causa de alerta que disparou no meu telemóvel, a informar que alguém estaria a tentar aceder ao meu login ...pessoal, será fornecida posteriormente às entidades competentes para investigar, caso venha a ser necessário, porque tal situação poderá configurar crime.”

1.2.44. Por mensagem de correio eletrónico de 10/10/2024, remetida por ..., a arguida afirmou o seguinte: “Exmos. senhores, De acordo com a reunião que se realizou hoje pelas 9:30h nas instalações da empresa, em que estiveram presentes ..., ..., eu e a minha representante legal. Venho por este meio informar que o valor que me foi apresentado verbalmente, para me desvincular da empresa é completamente desajustado e não aceite por mim. É com muita pena que registo que me senti ameaçada, no sentido de que se não aceitasse o valor proposto, iriam elaborar processos disciplinares sobre a minha pessoa. Pelas 16:30h, fui abordada pelo ...e pela ...novamente, com o intuito de aceitar o acordo, para a minha saída da empresa, reforçando que estariam a reunir elementos para a elaboração de processos disciplinares. Continuo a não entender, estas atitudes da empresa para comigo. Ameaçando-me com processos disciplinares desajustados á realidade, quando eu durante todos estes

anos, sempre atuei em prol da empresa, indo de encontro aos seus objetivos organizacionais e económicos. Realço que estamos nesta situação apenas e só por opção da empresa.”

- 1.2.45.**No dia 10/10/2024, durante a tarde, a trabalhadora ... do departamento administrativo/comercial, falou com a arguida no sentido de a relembrar que estaria de férias no dia seguinte e que iria deixar, como habitualmente, no seu posto de trabalho uma folha impressa com todos os recados e encomendas a ter em atenção no dia seguinte pela arguida que a iria substituir.
- 1.2.46.**No dia 11/10/2024, a arguida apresentou-se ao trabalho e sentou-se no posto de trabalho do departamento financeiro/contabilidade, aí se mantendo mais de quarenta e cinco minutos.
- 1.2.47.**Até que, dirigindo-se à superiora hierárquica ..., afirmou que a ... estava ausente do trabalho.
- 1.2.48.**Sabendo a ... qual o procedimento instituído em caso de ausência por parte de alguma colaboradora do departamento administrativo/comercial, nomeadamente que no dia anterior à ausência tem de passar o trabalho à arguida para que esta assegure a substituição da trabalhadora ausente, a mesma dirigiu-se ao departamento administrativo/comercial tendo-lhe sido transmitido que a ... havia passado o trabalho à arguida no dia anterior.
- 1.2.49.**Perante esta informação, a ... confrontou a arguida com o facto de a ... lhe ter passado o trabalho no dia anterior e disse-lhe para fazer o que a ... lhe havia solicitado no dia anterior.

- 1.2.50.** Insatisfeita, a arguida referiu que iria ligar para o ..., ao que a ... respondeu que não era para ligar para o ..., mas antes para ir para o departamento comercial, como procedimento instituído.
- 1.2.51.** Mesmo perante esta ordem, a arguida continuou a insistir que queria ligar para o ..., sendo que a ..., superiora hierárquica da arguida, lhe comunicou que não era necessário ligar, porque ela já se havia inteirado da situação.
- 1.2.52.** Mais tarde, em conversa com o ... acerca da situação, este comunicou à ... que a ... lhe tinha ligado a perguntar se era para substituir a ..., ao que o mesmo respondeu que deveria falar com a ..., sua superiora hierárquica.
- 1.2.53.** No dia 11/10/2024, da parte da tarde, a arguida emitiu a fatura 101124/18214, a favor do cliente, tendo atribuído um desconto de 64% no material "...".
- 1.2.54.** O material em causa não está sujeito a qualquer desconto, nem foi autorizado o desconto atribuído pela arguida.
- 1.2.55.** No próprio dia, por mensagem através do grupo do ..., o gerente ... comunicou à arguida que a fatura se encontrava mal emitida e solicitou a respetiva correção.
- 1.2.56.** O desconto atribuído pela arguida, se não tivesse sido prontamente detetado, criaria um prejuízo económico para a arguente.
- 1.2.57.** A arguida atuou da forma supra descrita apesar de bem saber que a sua conduta era proibida por lei e que a sua atuação é altamente lesiva para a entidade patronal.
- 1.2.58.** Os comportamentos tidos pela arguida são muito graves e violadores dos seus deveres, nomeadamente de probidade, urbanidade, obediência, lealdade e honestidade, que implica uma obrigação de abstenção por

parte do trabalhador de qualquer comportamento suscetível de colocar em crise a relação de confiança que deve pautar as suas conexões com o empregador, enquanto corolário da boa-fé contratual, e que se encontra refletidos, entre outros, no disposto no art. 128.º, n.º 1, alíneas a), c), e), f), g) e h) e n.º 2, todos do Código do Trabalho (aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02 com as sucessivas alterações), e ainda da Cláusula 76.^a, n.º 1, alíneas a), c), d), e), f) e g), do CCTV entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no BTE n.º 30, de 15/08/2014, entretanto revisto e publicado no BTE n.º 39, de 22/10/2022, incorrendo na infração disciplinar prevista no art. 351.º, n.º 1 e 2, alíneas a), d), e) do Código do Trabalho, o que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.3. Em 12.11.2024, a trabalhadora arguida, através da sua advogada, respondeu à nota de culpa, referindo nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em relação às infrações disciplinares descrita no artigo 9. e 10. da nota de culpa, por um alegado desconto atribuído pela trabalhadora arguida à sociedade ..., no montante de €702,10, através do recibo n, ..., de 28/10/2022, o qual recaiu sobre a fatura e no montante de €201,13, através do recibo n, ..., de 21/06/2023, o qual recaiu sobre a fatura*

1.3.2. *As mesmas já se encontram prescritas por força da aplicação do artigo 329º n.º 1 do Código do Trabalho.*

1.3.3. *No que concerne à prescrição alegada, (o mesmo se aplica à infração prevista no artigo 13.º a 15.º da nota de culpa, referente ao crédito em conta corrente da empresa .. e ..., recibo ..., de 09/10/2023, e rio ..., de 24/10/2023.*

- 1.3.4.** *Por conseguinte, as infrações disciplinares, no domínio laboral, prescreveram ao fim de um ano a contar do momento em que tiveram lugar, de acordo com o preceituado no artigo 329.º n.º 1 do Código do Trabalho, que dispõe que o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração.*
- 1.3.5.** *Pelo que tendo decorrido já mais de um ano entre a data da prática das supostas infrações disciplinares imputadas em 9.º, 10.º, 13.º a 15.º da nota de culpa, e a data em que a nota de culpa foi remetida à trabalhadora arguida, prescrita se mostram estas infrações imputadas, independentemente de quando a entidade patronal ou o superior hierárquico, tiverem tomado conhecimento.*
- 1.3.6.** *Mesmo que não se considerem prescritas as sanções disciplinares imputadas em 9.º, 10.º, 13.º a 15.º da nota de culpa, o que por mera hipótese académica se admite, já estaria caducado o direito de exercer o poder disciplinar, uma vez que decorreram mais de 60 dias entre a data do conhecimento da infração e aquela em que se iniciou o procedimento disciplinar.*
- 1.3.7.** *É verdade o vertido nos artigos 1.º a 4.º da Nota de Culpa.*
- 1.3.8.** *É falso o vertido no artigo 5.º da Nota de Culpa, aquando da contratação da trabalhadora arguida em 2019, nunca foi comunicado que estaria encarregue de substituir outras trabalhadoras, funções essas que nunca fez, nem lhe foram pedidas até finais de 2022, na medida em que a trabalhadora arguida, tal como referido no artigo 4.º da nota de culpa, estava sozinha no departamento financeiro/contabilidade.*
- 1.3.9.** *Pelo que só após essa data (dezembro de 2022) e até à contratação da trabalhadora ..., em julho de 2023, é que procedeu esporadicamente à*

substituição de outros colegas de trabalho, no departamento comercial, e quando pedido pelo Diretor Geral

1.3.10.*Substituições que voltou a fazer desde que regressou da sua licença a 09 de setembro de 2024.*

1.3.11.*Tal como se pode comprovar pelo depoimento em processo disciplinar da trabalhadora ..., que é funcionária da empresa desde 2012 ou 2013, quando diz e passo a citar "Ultimamente quem faz as substituições é a ...".*

1.3.12.*Pelo que, é falso que o prémio recebido seja por uma tal "ambivalência" (substituição de colegas de trabalho), como referido no artigo 6.º da nota de culpa, uma vez que pelo menos desde janeiro de 2020, que recebe o referido prémio, que sempre teve valor variável, já foi de 100€, 300€ e 200€.*

1.3.13.*Tal prémio sempre foi considerado uma gratificação sem lucros ou uma gratificação de balanço, que foi transmitido à trabalhadora arguida que era uma forma de premiar os colaboradores pelos resultados lucrativos que a empresa alcançava, conforme melhor resulta a análise dos recibos de vencimento da trabalhadora arguida de janeiro de 2020 e de dezembro de 2020. Foram, ainda, pedidos por email outros recibos de vencimento para prova do alegado, no entanto, e até à data de envio desta resposta, os mesmos ainda não foram disponibilizados.*

1.3.14.*Em relação ao artigo 7.º da Nota de Culpa a trabalhadora arguida desconhece qual a categoria profissional pela qual a trabalhadora ... foi contratada, desconhecendo até ao dia 01/10/2024, que a mesma era sua superiora hierárquica.*

- 1.3.15.** *Foi-lhe respondido, em 01/10/2024, pelas 19h00, que: «Com referência à Trabalhadora (...), a mesma é a tua superiora hierárquica, a qual, como sabes, desde que regressaste ao trabalho após ausência prolongada te tem dado ordens. Espanta-nos que apenas agora, mais de duas semanas após o teu regresso, questiones a posição da mesma. Não obstante, será enviado oportunamente o organigrama da empresa para lembrar as posições de cada um na empresa»*
- 1.3.16.** *Organigrama, que, ainda, não foi dado a conhecer à trabalhadora arguida nem afixado na empresa.*
- 1.3.17.** *A trabalhadora arguida questionou, apenas, na referida data porque foi no dia que regressou ao seu posto de trabalho, isto porque, de dia 09 ao dia 13 de setembro esteve a substituir a trabalhadora ..., e do dia 16 ao dia 27 de setembro esteve a substituir a trabalhadora ..., ambas do Departamento Comercial.*
- 1.3.18.** *Só tendo regressado, efetivamente, ao seu posto de trabalho no dia 30 de setembro. Só quando questionado, e só após o regresso por baixa por gravidez de risco clínico e licença de maternidade, é que a trabalhadora arguida tomou conhecimento que a trabalhadora ..., era a sua superiora hierárquica.*
- 1.3.19.** *Em relação ao artigo 8, da Nota de Culpa a trabalhadora ... foi contratada com a mesma categoria profissional da trabalhadora arguida — Escriturária 3 a 6 anos.*
- 1.3.20.** *A trabalhadora arguida sempre exerceu as suas funções justificando a sua atuação perante o Diretor Geral, que nunca a corrigiu nem comunicou que devia proceder de forma diferente.*

- 1.3.21.** *É falso o vertido no ponto 33.º da nota de culpa, a trabalhadora arguida utilizou o referido programa no exercício das suas funções, no entanto, e até ao dia 30/09/2021, nunca teve que fazer a criação de artigos.*
- 1.3.22.** *Efetivamente, já deu entradas de faturas de OC (outros credores) no programa, onde o artigo já estava criado e eram sempre os mesmo utilizados, mas nunca de fornecedores.*
- 1.3.23.** *Quando lhe foi solicitado para dar entrada de compras da empresa ... (artigo 35. da nota de culpa) no programa informático em questão, a trabalhadora arguida informou que nunca tinha realizado esse procedimento (inserção de novas compras de fornecedores).*
- 1.3.24.** *Com o receio de não saber realizar o pedido e por se encontrar numa situação delicada na empresa (melhor exposto nos artigos 62 a 71 desta resposta), pediu à trabalhadora ... que explicasse qual o procedimento correto a realizar, devido a ser uma das funções realizadas por ela, o que esta não se disponibilizou a fazer, negando a facultar essa informação, o que lhes foi comunicado por email no dia 01/10/2024.*
- 1.3.25.** *Tendo, no entanto, realizado a tarefa pedida, conforme confirmado em 36.º da nota de culpa.*
- 1.3.26.** *No que toca às considerações tecidas em 37.º e 38.º da nota de culpa, o ... é uma ferramenta de trabalho, que não é utilizado para uso particular, sendo que as mensagens recebidas, eram relacionadas com o trabalho, ao que se acrescenta que existem dois grupos de trabalho constituídos no ..., denominados(8) e ... (4), dos quais a trabalhadora ... não faz parte, e dos quais a trabalhadora arguida recebeu notificações nesse dia.*

- 1.3.27.** *No entanto, o vertido nos pontos 46. a 52. distorcem a realidade rio ocorrido, tendo sido comunicado pela trabalhadora ..., do departamento administrativo/comercial, que o ... lhe disse que trabalhadora arguida iria substitui-la no dia seguinte, esta quando chegou no dia seguinte, e não querendo sair do seu posto de trabalho urna vez que a sua conduta estava sob averiguação e ameaça de procedimento disciplinar (conforme melhor exposto nos artigos 62 a 71 desta resposta), tentou entrar em contacto via chamada realizada as 09h33, 09h36 e mensagem enviada às 09h35, as quais não obteve resposta, com o responsável pela área comercial ..., para validação da substituição.*
- 1.3.28.** *A trabalhadora arguida tentou contactar com o responsável pela área comercial ... porque de acordo com a colega que ia substituí a ..., tinha sido ele que tinha dado ordem para a substituição.*
- 1.3.29.** *Por não obter resposta do responsável pela área comercial ..., questionou a trabalhadora ... que confirmou a substituição, informação essa que a trabalhadora arguida confirmou logo de seguida com o ..., que devolveu a chamada pelas 10h08, e confirmou a substituição, tendo, por isso, de imediato ocupado o posto de trabalho referido.*
- 1.3.30.** *Nos artigos 48.º a 49.º é falso quando falam que a trabalhadora passou o trabalho no dia anterior na medida em que a trabalhadora ... apenas comunicou que ia deixar uma tolha (de recados com as situações pendentes, com clientes e as situações a tratar na ausência, no seu posto de trabalho, conforme melhor se retira das declarações desta trabalhadora em processo disciplinar.*
- 1.3.31.** *Quanto ao referido em 53.º a 56.º da nota de culpa, confirma que atribui o desconto no material denominado abraçadeira, na emissão da identificada fatura a trabalhadora arguida teve que fazer um desconto*

manual, uma vez que teve indicação do comercial para fazer um desconto diferente em duas referências e não se apercebeu que o material indicado foi inserido com o desconto.

1.3.32. *Quando detetado e comunicado o erro a trabalhadora arguida, a mesma de mediato procedeu à restituição do mesmo.*

1.3.33. *Mais se informa que já foram detetados erros de outros trabalhadores, e comunicados em conversas de grupo o ... (erros esses que não tiveram repercussões disciplinares).*

1.3.34. *Quanto ao artigo 56.º da nota de culpa, o desconto de 8,64t atribuído pela arguida, foi prontamente detetado, pelo que não criou nenhum prejuízo sério para a sua entidade patronal.*

1.3.35. *Este processo disciplinar, que aplica “sem quê nem para quê”, a sanção disciplinar mais gravosa do ordenamento jurídico Português, não é nada mais de que o culminar de um constante assédio, pressão e comportamentos intimidatórios, na tentativa de que a trabalhadora arguida aceitasse um acordo de cessação do contrato de trabalho que não fazia valer os seus interesses.*

1.3.36. *Dia 20/09/2024, foi a trabalhadora arguida abordada pela trabalhadora ..., que transmitiu verbalmente que a entidade patronal a queria dispensar dos serviços e que a empresa iria propor um acordo para a sua saída, sendo que a partir do dia 30/09/2024 já não teriam trabalho para ela.*

1.3.37. *Incrédula com tal informação e completamente em choque com esta decisão da empresa, solicitou que essa informação fosse prestada por escrito, o que nunca ocorreu.*

- 1.3.38.** *Durante essa semana a trabalhadora arguida foi abordada e pressionada várias vezes, pelo Gerente ... e pela trabalhadora ..., a dar uma resposta.*
- 1.3.39.** *Ao qual a trabalhadora arguida respondia solicitando que a proposta fosse realizada por escrito, para que pudesse analisar e responder à mesma.*
- 1.3.40.** *Foi-lhe dito pela trabalhadora ...: "já sabes que se não aceites o acordo o ... (diretor), vai fazer-te a vida negra, sabes como ele é...", "eles vão ver tudo aquilo que fizeste".*
- 1.3.41.** *Viu-se de tal forma pressionada que, em 28/09/2024, requereu a intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho pela prática de assédio. Reforçando o pedido de intervenção no dia 01/10/2024.*
- 1.3.42.** *Pressão essa que se manteve mesmo depois de ter sido comunicado em reunião do dia 10/10/2024, que não pretendia aceitar qualquer acordo.*
- 1.3.43.** *A sobre dita Reunião foi realizada rum a presença da trabalhadora arguida, da representante legal da trabalhadora arguida, do Gerente ... e o do, na qual se viu confrontada, e apenas nessa data, de que uma vez que não aceitava o valor proposto iriam fazer um processo disciplinar.*
- 1.3.44.** *Nestes termos, deverão V. Exas. proceder ao arquivamento do presente procedimento disciplinar, e, por conseguinte, abster-se de aplicar a sanção de despedimento com justa causa".*
- 1.4.** Em 20.11.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida um Aditamento à Nota de Culpa, que esta recebeu, em 28.11.2024, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1.** *" No dia 25/10/2024, a arguida emitiu as notas de crédito 62, 63 e 64, no montante de €7,38, €1,11 e €19,99, respetivamente, da sociedade ... para a*
- 1.4.2.** *No dia 25/10/2024, a trabalhadora arguida lançou, erradamente, as notas de crédito referidas em 1. no extrato de compras do programa da*
- 1.4.3.** *No dia 06/11/2024, a trabalhadora ..., por mensagem de correio eletrónico dirigida à trabalhadora, solicitou a correção do erro.*
- 1.4.4.** *O cliente solicitou uma encomenda à arguente com diverso material, entre o qual constava 20mt da referência*
- 1.4.5.** *No dia 29/10/2024, a trabalhadora arguida lançou a encomenda do cliente em sistema (...), tendo sido gerada a fatura n.º ..., de 29/10/2024.*
- 1.4.6.** *Na encomenda acima referida a arguida introduziu 200mt da referência*
- 1.4.7.** *Uma vez que o cliente pretendia pagar a fatura a pronto pagamento para poder usufruir do desconto respetivo, não aceitando pagar material que não pediu, o comercial ... teve de se deslocar ao cliente, em ..., a fim de recolher o material enviado a mais – 180metros – para que pudesse ser efetuado o crédito respetivo a tempo de o cliente poder beneficiar do desconto de pronto pagamento.*
- 1.4.8.** *No dia 07/11/2024, a arguida solicitou por mensagem de correio eletrónico dirigida a ..., o envio dos seus recibos de vencimento de janeiro de 2021 a janeiro de 2023.*

- 1.4.9.** *Por mensagem de correio eletrónico de 07/11/2024, a trabalhadora ... respondeu o seguinte: "Bom dia ..., conforme solicitado, questiono onde tens os registos de 2021, 2022 e Janeiro de 2023 visto que eras tu que efetuavas o respetivo arquivo e tratamento dos mesmos. Aguardo resposta para envio. Tenho o registo dos recibos apenas a partir da data em que comecei a enviar dados para a contabilidade, outubro de 2023."*
- 1.4.10.** *Por mensagem de correio eletrónico de 07/11/2024, a arguida respondeu o seguinte: "Boa tarde, os emails da contabilidade encontram-se arquivados no email da ... , na pasta contabilidade. Ou através da solicitação direta a d. ..., pessoa responsável sempre pelo envio dos recibos da empresa. Obrigada".*
- 1.4.11.** *Em 07/11/2024, a trabalhadora ... enviou a seguinte mensagem de correio eletrónico para o endereço da arguida ...: "Bom dia ..., no seguimento dos email's infra informo que me apercebo que não existe um arquivo dos recibos de vencimentos para consulta. Não faz qualquer sentido procurar um recibo de um colaborador no meio de imensos email's esta se a falar desde 2021. Peço que efetues uma pasta com os recibos de 2021, 2022 e 2023 até ao dia que tratavas do mesmo. A D. ... fazes o trabalho dela, e fica mal a empresa estar sempre a recorrer por situações de desorganização da nossa parte."*
- 1.4.12.** *A arguida atuou da forma supra descrita apesar de bem saber que a sua atuação é altamente lesiva para a entidade patronal.*
- 1.4.13.** *Os comportamentos tidos pela arguida são muito graves e violadores dos seus deveres, nomeadamente de probidade, urbanidade, obediência, lealdade e honestidade, que implica uma obrigação de abstenção por parte do trabalhador de qualquer comportamento suscetível de colocar em crise a relação de confiança que deve pautar as suas conexões com*

o empregador, enquanto corolário da boa-fé contratual, e que se encontra refletidos, entre outros, no disposto no art. 128.º, n.º 1, alíneas a), c), e), f), g) e h) e n.º 2, todos do Código do Trabalho (aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02 com as sucessivas alterações), e ainda da Cláusula 76.ª, n.º 1, alíneas a), c), d), e), f) e g), do CCTV entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no BTE n.º 30, de 15/08/2014, entretanto revisto e publicado no BTE n.º 39, de 22/10/2022, incorrendo na infração disciplinar prevista no art. 351.º, n.º 1 e 2, alíneas a), d), e) do Código do Trabalho, o que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

- 1.5.** Em 06.12.2024, a trabalhadora arguida, através da sua advogada, responde ao Aditamento à Nota de Culpa, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.5.1.** É verdade o vertido no artigo 1.º do Aditamento à Nota de Culpa. É falso o vertido no artigo 2.º e 3.º do Aditamento à Nota de Culpa.
- 1.5.2.** As Notas de Crédito emitidas foram aprovadas pelo E não foram lançadas erroneamente, *todo* o procedimento foi feito segundo as orientações da entidade empregadora.
- 1.5.3.** É verdade o referido em 4.º a 6.º do Aditamento à Nota de Culpa. No entanto, convém sublinhar que a trabalhadora arguida não estava a exercer as suas funções, uma vez que estava a *substituir as* colegas do Departamento Comercial.
- 1.5.4.** Ao que acresce que, é comum este tipo de erros acontecerem no seio da empresa, até por próprias colegas do departamento comercial, existe até um procedimento interno instituído para essas ocorrências.

- 1.5.5.** Nestes casos é contactado o cliente no sentido de saber se pretende ficar com o material ou se pretende que o mesmo seja levantado, sendo este levantamento feito pelo comercial ou por transportadora.
- 1.5.6.** Bem sabe a trabalhadora arguida da existência de erros perpetrados pelos seus colegas de trabalho, erros esses que não tiveram repercussões disciplinares. Sentindo-se a trabalhadora arguida discriminada relativamente a outros trabalhadores que também erram.
- 1.5.7.** Existem dois pesos e duas medidas para os diferentes trabalhadores. No que concerne ao relatado em 7.º do Aditamento à Nota de Culpa desconhece a trabalhadora arguida qual tipo de levantamento escolhido pelo cliente, sendo a recolha por comercial uma das soluções comumente utilizadas.
- 1.5.8.** No que concerne à troca de e-mails descrita de 8.º a 11.º, não se consegue aferir qual a relevância disciplinar desta imputação.
- 1.5.9.** Em resposta ao email, referido em 11.º, enviado em 12/11/2024, pelas 09:51, e não antes pela trabalhadora arguida se encontrar ausente por baixa médica, a trabalhadora arguida comunicou o que a seguir se transcreve: “Bom dia ..., como é do teu conhecimento não lenho acesso ao email ..., desde que regressei da minha licença de maternidade. Pelo que não nu será possível criar a pasta de recibos como me solicitaste no e-mail anterior. Fico a aguardar caso pretendas a realização da tarefa”.
- 1.5.10.** Não tendo a trabalhadora arguida recebido qualquer indicação posterior nem lhe foi dado qualquer acesso ou forma de realizar a tarefa pedida.
- 1.5.11.** A trabalhadora arguida quando utilizava o e-mail ..., organizou os mesmos por pastas.

- 1.5.12.** Pelo que na pasta denominada “Contabilidade” estava toda a correspondência eletrónica trocada com a contabilidade, nomeadamente, os e-mails trocados com a D. ... com os recibos mensais dos trabalhadores. A pesquisa é efetuada de forma simples e direta.
- 1.5.13.** Quando a trabalhadora arguida era responsável por essa função, várias vezes os trabalhadores solicitavam os seus recibos de vencimento e os mesmos eram de imediato entregues.
- 1.5.14.** É de reforçar, ainda, que os recibos pedidos não foram facultados à trabalhadora *arguida*.
- 1.5.15.** Não faz a entidade patronal prova de qualquer lesão sofrida com a conduta da trabalhadora arguida, não bastando a mera alegação do mesmo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

- 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. Na verdade, analisados os documentos, bem como os depoimentos das sete testemunhas inquiridas, constantes do presente processo disciplinar, verifica-se que, apesar das prescrições e caducidades, os mesmos não provam os factos de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa e no aditamento à nota de culpa, nomeadamente, a culpa do seu comportamento, no âmbito das suas atividades, objeto de controlo hierárquico.
- 2.4. Portanto, considerando os factos constantes da nota de culpa e do aditamento à nota de culpa, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne

imediate e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho, devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330º do mesmo Código.

- 2.5. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 15 DE JANEIRO DE 2025, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.