

PARECER N.º 1368/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 6805-DL/2024

I – OBJETO

1.1. Em **22.11.2024**, via correio eletrónico, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., acompanhado de cópia do respetivo 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. Em **27.11.2024**, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respetiva nota de culpa e comunicando a suspensão preventiva sem perda de retribuição nos termos dos artigos 353º, n.º1 e 354.º ambos do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“(…)

NOTA DE CULPA

1 - O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pela ..., contra a colaboradora ..., com o no ... e a categoria de operadora, na sequência da participação e documentação dos autos.

II - Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.

III - Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353º do Código do Trabalho, contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. A arguida é colaboradora da ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções faturação na loja de*
- 2. A arguida tem incumprido diversos procedimentos da Companhia e tem adotado, repetidamente, atitudes de insubordinação e desrespeito para com os seus superiores hierárquicos.*
- 3. Sendo disso exemplo os cases concretos a seguir descritos. Assim,*
- 4. A primeira coisa a fazer na faturação dos clientes e solicitar aos mesmos o seu cartão do ..., a fim de que o registo dos artigos seja efetuado e faturado ao cliente.*
- 5. Acontece que a arguida nem sempre faz isso.*
- 6. Sendo que, por erro de inserção do número dos clientes, acontece que a arguida fatura os artigos a um cliente diferente daquele que está a atender.*
- 7. O que leva a que se tenha que alterar a faturação mal realizada, a fim de fazer a uma nova fatura.*
- 8. Com a respetiva perda de tempo quer dos serviços quer dos clientes.*
- 9. Mais grave é que nem sempre essa troca de clientes e de faturas é detetada a tempo de, em loja, se proceder às necessárias anulações de faturas e a emissão de novas faturas.*
- 10. Como aconteceu no dia 22 de maio de 2024, em que a arguida faturou alguns artigos de um cliente a outro cliente.*
- 11. Sendo que o cliente que fez as compras na loja não reparou nisso e acabou por não pagar esses artigos, uma vez que não lhe foi presente essa fatura, aquando do pagamento das restantes faturas (o cliente costuma fatura em diferentes nif) referentes as compras que fez.*
- 12. Tendo a fatura emitida pela arguida ficado em aberto, isto é, por pagar, na contabilidade da loja, considerando-se que esse cliente não tinha pago a fatura.*
- 13. Sem que se soubesse que tal decorria de um engano da arguida na emissão da fatura e não de uma omissão do cliente.*

14. O que levou a que fosse necessário o subgerente ...deslocar-se ao estabelecimento do cliente a quem os artigos acabaram por ser faturados, a fim de cobrar o montante não pago.
15. Mas o cliente disse ao ...que não ia ao ... fazer compras, sendo que o antigo proprietário do estabelecimento é que fazia compras no
16. Razão pela qual ainda tinha ficha de cliente.
17. Face a tal foi necessário reconstituir a venda faturada erradamente pela arguida, a fim de se conseguir apurar a quem é que os artigos em causa deviam ter sido faturados e, conseqüentemente quem os devia pagar.
18. O que se conseguiu, mas para tal foi necessário a gerência e os serviços administrativos perderem tempo a resolver a situação, quer na deslocação ao cliente quer na loja, na análise das faturas registadas no dia em causa.
19. Tudo isto por falta de cuidado por parte da arguida na correta faturação dos artigos aos clientes.
20. Após um tempo a só receber pagamentos em multibanco, foi concedido à arguida a possibilidade de também receber esses pagamentos em dinheiro.
21. Assim que tal aconteceu a arguida aproveitou logo para começar a fechar a sua caixa mais cedo do que o devido.
22. Isto porque, com a desculpa de que precisava de contar o dinheiro que tinha no cofre, a arguida deixava de atender clientes, 30 minutos antes da sua hora de saída.
23. Sendo que para contar o dinheiro em caixa não é necessário tanto tempo e esse tempo é necessário para o atendimento aos clientes.
24. Foi explicado à arguida como é que os seus colegas fazem e como aquela devia fazer, para não ter a caixa fechada tanto tempo antes de sair.
25. Sendo que na loja existe e é utilizada pelos colaboradores, uma máquina para contar as moedas que é o que demora mais tempo.
26. Tendo sido dadas instruções a arguida para não encerrar tão cedo a sua caixa e aproveitar esse tempo para faturar as compras de clientes.
27. Mas a arguida não fez caso disso e continuou a fechar a sua caixa 30 minutos antes da sua saída.
28. O que continuou a fazer, mesmo depois de lhe ser transmitida, mais do que uma vez, a instrução para não o fazer.
29. Face tal, a única solução foi a de a arguida deixar de receber pagamentos em dinheiro, voltando a receber pagamentos apenas em multibanco.
30. Assim, no dia 13 de agosto de 2024, depois de fechar a sua caixa, por sua iniciativa, os 30 minutos antes de sair, a arguida foi com o seu cofre de caixa, para a área administrativa.
31. Onde o dinheiro do cofre foi contado pela arguida e depois conferido pela responsável administrativa ..., uma vez que a arguida ia deixar de ter esse cofre consigo na caixa.
32. Na altura a ... disse à arguida para lhe entregar a chave do cofre, uma vez que este devia ficar fechado, passando a segurança do cofre a ser da responsabilidade daquela.
33. A arguida disse que precisava de retirar o cartão do chaveiro e que já entregava a chaves.
34. O que acabou por não fazer.
35. Pois a arguida saiu da loja, levando consigo a chave do cofre.
36. Que por causa disso ficou aberto.
37. Ao se aperceber disso e como nem dez minutos tinham passado da hora de saída da arguida, a ... ainda lhe ligou, mais de uma vez, mas arguida não a atendeu.
38. Tendo a ... pedido ao chefe de ... que ligasse à arguida.
39. Tendo este conseguido falar com a arguida que, ao lhe ser pedido para ir à loja entregar a chave, a fim de se poder guardar o cofre gaveta da caixa devidamente fechado, disse que já não ia voltar à loja.
40. Tendo referido que as chaves dos cofres dos colegas fechavam o dela, o que se tentou, mas tal não se verificou.
41. A ... ainda enviou uma mensagem à arguida a dizer que precisava das chaves, pois o cofre não devia ficar aberto, mas esta não lhe fez caso e não regressou à loja para entregar a chave.
42. O que levou a que o cofre tivesse ficado aberto, dentro do cofre da loja a que os colaboradores da faturação têm acesso.
43. A arguida só entregou a chave no dia seguinte, mas nem sequer a entregou em mão, pois deixou-a ficar, sem mais, em cima da secretária da
44. Depois de deixar de receber os pagamentos em dinheiro e passar a receber só em multibanco, a arguida, por sua iniciativa e sem que tenha recebido instruções nesse sentido, deixou de aceitar o pagamento dos clientes também em multibanco.
45. O que levou a que os clientes se tivessem que dirigir a caixa central, a fim de efetuar o pagamento das suas compras quando, se pagassem em multibanco, o poderiam fazer na caixa da arguida.

46. Mas como a arguida decidiu não aceitar qualquer tipo de pagamento os clientes tinham que perder esse tempo na loja e as suas colegas da caixa central tinham que receber os pagamentos que a arguida podia e devia ter recebido.
47. Situação que só se alterou depois de questionarem a arguida sobre tal atitude que não tinha qualquer razão de ser, pois já antes a arguida recebia pagamentos em multibanco.
48. Outra das coisas erradas que a arguida faz é que não passa os carros de compras vazios para o lado de fora das caixas, por cima do pino, como fazem os seus colegas.
49. Em vez disso, quando termina de faturar as compras dos clientes, a arguida leva o carro que fica vazio para o lado de fora da caixa, pela caixa 0, única que não tem um pino, tendo que dar a volta a toda a frente de loja.
50. Isto enquanto as clientes estão à espera de ser atendidos.
51. Devido a essa perda de tempo desnecessária, foram dadas instruções à arguida, quer pelo gerente ..., quer pelo chefe de, quer pela ..., para a arguida passar o carro vazio por cima do pino.
52. Mas a arguida não fez caso disso e continuou a dar a volta à frente de loja com o carro vazio.
53. E assim não perder tempo que é precioso e deve ser gasto para o atendimento aos clientes.
54. Que ficavam a ver a arguida a passear pela loja enquanto eles tinham que esperar que esta voltasse a sua caixa para lhes faturar as compras.
55. Com essa volta desnecessária, a arguida atende menos clientes que as seus colegas.
56. Sendo quando os seus superiores hierárquicos insistiram com a arguida para cumprir as suas instruções, a arguida disse que não as ia cumprir e que ia continuar a dar a volta com o carro.
57. Referindo isso a várias colegas e depois de ter recebido instruções nesse sentido por parte dos seus superiores hierárquicos, designadamente, do gerente ...e do ..., desrespeitando a autoridade destes.
58. O que levou a que, sempre que possível, a arguida fosse colocada a faturar na caixa 0, onde não existe pino, evitando-se assim a perda de tempo.
59. Acresce que, por mais de uma vez, a arguida pretende fazer as suas pausas nas alturas em que há mais clientes para faturar as compras.
60. O que leva a que não lhe seja permitido fazer a pausa naquele momenta.
61. Mas quando não lhe é dada autorização para tal, a arguida vai para a casa de banho onde fica, algumas vezes, perto de 20 minutos.
62. Sendo muitas vezes necessário chamá-la pelo sistema de som da loja, para a arguida voltar a ocupar o seu lugar na faturação.
63. Sendo que as restantes colaboradoras da faturação se queixam dessas atitudes da arguida.
64. Mais grave, foi que no dia 5 de setembro de 2024, a arguida saiu para a sua hora de almoço, devendo regressar à loja as 16:30.
65. O que não aconteceu, sendo que a arguida não deu conhecimento aos seus superiores que ia chegar mais tarde.
66. Pelo que, já depois das 18:00, o gerente ...disse ao vigilante para, caso a arguida regressasse, lhe dissesse para ir ao gabinete da gerência.
67. A arguida chegou à loja perto pouco depois das 18:25, tendo picado o ponto e depois foi ao gabinete da gerência.
68. Onde não apresentou qualquer razão para o atraso na entrada ao serviço.
69. O gerente ...disse à arguida que, devido a esse atraso ser de quase duas horas, não estava autorizada a entrar ao serviço.
70. A arguida disse que tinha 5 dias para justificar o atraso e que ia entrar ao serviço.
71. O gerente ...voltou a dizer à arguida que o seu atraso, justificado ou não, lhe dava o direito de não aceitar a prestação de trabalho o resto desse período de trabalho.
72. Reiterando a arguida de que não podia entrar ao serviço.
73. Mas, mais uma vez, a arguida não fez caso da ordem recebida.
74. E dirigiu-se a uma das caixas, a fim de iniciar a faturação aos clientes.
75. O que levou o gerente ...a ir ter com a arguida, colocando-se à frente da mesma, impedindo-a de abrir a caixa.
76. Explicando-lhe que não estava autorizada a abrir a caixa e que devia sair da loja.
77. Mas a arguida continuou a não fazer caso, tentando chegar à caixa para trabalhar.
78. Continuando o gerente ...a impedir que tal acontecesse, colocando-se a frente da arguida.
79. Enquanto esta continuava a refilar e a dizer que podia entrar ao serviço.
80. A determinada altura a arguida dirigiu-se a outra caixa e tentou abri-la.
81. Tendo o gerente ...que ir atrás da arguida a fim de a impedir de abrir a caixa.
82. E, para tal, teve que tirar-lhe o teclado das mãos e afastá-la da caixa colocando-lhe as mãos nos ombros, afastando a arguida da caixa.
83. A arguida ainda insistiu e resistiu e tentou ir para a caixa.

84. O que não conseguiu porque o gerente ...continuou a frente da caixa, impossibilitando-a de chegar à mesma.
85. Ficando os dois frente a frente durante vários minutos com a arguida a refilar e a insistir retomar o serviço.
86. Até que a arguida, aproveitando uma desatenção do gerente ..., se dirigiu para outra caixa, tentando abri-la.
87. Tendo chegado a chamar um cliente para lhe faturar as compras.
88. E, mais uma vez, o gerente ...teve que ir atrás da arguida e teve que a afastar da caixa.
89. E, mais uma vez ficaram os dois frente a frente, até que o gerente ...pedir ao ... para ficar junto da arguida e não a deixar abrir uma caixa.
90. A quem a arguida disse qualquer coisa como "és mesmo tu que me vais impedir de trabalhar, vai-te, mas é embora pá!"
91. Durante todo o tempo que a arguida esteve na frente de loja, esta esteve a refilar com o gerente ..., dizendo, sempre num tom de voz alto, que este não mandava, que ela ia trabalhar, que não se ia embora e para ele não a chatear.
92. Enquanto o ...repetia a mesma instrução, ou seja, que a arguida não estava autorizada a entrar ao serviço, pelo que não podia abrir qualquer caixa.
93. Tudo isto na presença de outros colegas e de vários clientes que aguardavam a faturação das suas compras.
94. Sendo que um cliente até comentou com o gerente ...que devia era chamar a polícia para colocar a arguida na rua que estava a faltar-lhe ao respeito e a perturbar o funcionamento da loja com toda aquela gritaria e agitação.
95. A arguida acabou por não conseguir abrir nenhuma caixa.
96. Mais tarde estiveram na loja agentes da PSP, para identificarem o ..., devido à queixa apresentada pela arguida.
97. Quando pediu que lhe fosse atribuído um horário flexível, o que veio a ser concedido por a este ter direito, a arguida disse ao diretor adjunto de operações ...e a ...que gostava de ser transferida para a loja do
98. Tendo dito que se tal acontecesse, prescindia do horário de amamentação e do horário flexível.
99. Mas que se ficasse na loja de ... iria manter esses horários.
100. Resultados factos acima referidos que a arguida coloca em causa as instruções recebidas e desobedece, repetidamente, às ordens e instruções que lhe são dadas por diferentes superiores hierárquicos.
101. E, para além de não obedecer a essas ordens, sempre que o faz, a arguida atua de forma a que os seus colegas saibam disso, colocando diretamente em causa a hierarquia da loja.
102. As faltas de respeito para com os seus superiores hierárquicos, põe em causa a autoridade dos mesmos perante os restantes colaboradores e afetam o regular funcionamento da operação da loja.
103. As atitudes da arguida são causadoras de mau estar entre os colaboradores da loja e contribuem para a criação de um mau ambiente de trabalho.
104. E colocam em causa a organização do trabalho da loja e a autoridade dos seus superiores hierárquicos.
105. Tendo a arguida essas atitudes de desobediência na presença de outros colegas e também de clientes.
106. Sendo que os efeitos dessas atitudes se repercutem negativamente no rendimento dos colaboradores e no regular funcionamento da loja.
107. As atitudes da arguida constituem graves ilícitos disciplinares e alteram negativamente o normal funcionamento da loja.
108. O mais grave é que a arguida tem tido este tipo de atitudes para com os superiores hierárquicos, repetidamente.
109. Mostrando um reiterado desinteresse no cumprimento dos mais elementares deveres de respeito e de cumprimento das ordens e instruções, para com os seus superiores hierárquicos.
110. A arguida agiu livre e conscientemente sendo que as suas atitudes, para além de consubstanciarem a prática de crimes, constituem ilícitos disciplinares graves.

IV - Os comportamentos descritos e imputados à arguida, contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever: de respeitar e tratar os superiores hierárquicos, com urbanidade e probidade; de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho - alíneas a) e e) , do n.º 1, do art. 128.º, do Código de Trabalho.

IV- Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever: de respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho; de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho; promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas a) e) e h) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho.

Acresce que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências - resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador

e a respetiva empresa - são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351º do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, e provando-se os factos de que a mesma é acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do mesmo diploma legal.

Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa à arguida, para que este possa atuar em conformidade e para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, responder por escrito no prazo máximo de 10 dias uteis (art. 355º do Código do Trabalho), a contar da data de receção da mesma, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias.”

1.3. Por carta datada de **10.10.2024**, rececionada na entidade empregadora em 16.10.2024, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)

Nota de Defesa

Em resposta ao processo disciplinar com o n.º ..., venho esclarecer os seguintes pontos dos quais sou acusada.

- 1. Sou colaboradora do ...-... desde 22 de agosto de 2022, e sempre respeitei os meus superiores hierárquicos e colegas de trabalho. Compareço ao serviço respeitando o meu horário de trabalho. Procuro realizar o meu trabalho com zelo e cumprindo as ordens e instruções do empregador no que diz respeito a execução de tarefas.*
- 2. Sou mãe solteira de um menino com 2 anos e 5 meses, nascido a 25 de abril de 2022, e quando iniciei o contrato de trabalho apesar de saber que teria direito a licença de amamentação não solicitei esse direito a fim de poder mostrar a minha disponibilidade para com a empresa, onde procurei realizar todas as tarefas que me foram atribuídas, vestindo a camisola de forma que a empresa atingisse o crescimento e sucesso.*
- 3. Os factos que me são apontados são datados a partir de 22 de maio de 2024, mês em que solicitei a empresa a utilização do direito da licença de amamentação, pois até à data estou a amamentar o meu filho.*
- 4. O facto é que desde o momento em que solicitei o direito de gozo da dispensa de horário para amamentação e horário flexível, tenho sentido que sou perseguida por superiores hierárquicos, nomeadamente, a ... (1.ª administrativa), o ... (gerente) e ... (Chefe de ...).*
- 5. Foram criados vários momentos de tensão sem motivo aparente, como chamarem-me várias vezes em vários dias diferentes ao gabinete durante o meu horário de trabalho, através do sistema de som, para abordar o relacionamento com o ..., momentos em que o gerente ... me ameaçava de ser despedida e de levar processos disciplinares ... sobre o tema da licença de amamentação e horário flexível, alegando que estou a agir de má-fé e que não tenho efetivamente esse direito por estar a mentir. Facto que pode ser provado através de declaração médica que apresento todos os meses ao empregador. Tal como proibiram-me de ser o que sempre fui na empresa polivalente, pois tal desde que comecei a usufruir dos meus direitos como Mãe nunca mais saí do meu setor, metem-me um horário diferente de todos os meus colegas da minha secção, em 3 meses até ser suspensa tive um único fim de semana, relatando que a folga fixa dos full-times é o domingo sendo a outra rotativa, qualquer pedido que fizesse de uma folga era negado sendo que a todos os outros colegas era concedido, voltando a referir que era polivalente até à data, tal como antes até poderia estar no meu setor e ligavam-me para ir para outros sectores mas depois de começar a usufruir dos meus direitos proibiram-me de ser polivalente.*
- 6. De referir que na nota de culpa é exposto um acontecimento de dia 22 de maio de 2024, relativo a um erro de faturação, erro este que é vulgar no decorrer das tarefas seja por mim ou por outros colegas que também já o cometeram.*
- 7. O erro acima descrito foi detetado pela minha colega, ..., da caixa central que me veio alertar da situação. O que sucedeu foi que o cliente em causa, tem vários números de clientes, relativos às empresas que representa, e no momento da compra o cliente apresentou todos os produtos juntos em diversos carros, apesar de pretender dividir a compra em diferentes números de cliente. No processo de faturar todos os produtos o cliente foi dizendo os números de cliente que pretendia faturar, alegando que não trazia o cartão físico. No entanto, tratando-se de um cliente habitual e conhecido da loja é-nos permitido, pelos superiores hierárquicos, aceitar a situação. Alertei o cliente para o facto de ser uma situação excecional e que numa futura compra se deve fazer acompanhar dos cartões físicos. Referindo que para entrada na loja também é necessário cartão físico para dar para faturar é necessário a abertura do número de cliente ou nif, se o cliente tinha os seus números abertos, voltando a referir que este cliente faturou em vários números, e se os tinha abertos é porque alguém da caixa central os abriu pois se não o tivessem feito eu não iria conseguir faturar.*

8. O cliente em causa ia efetuar o pagamento das faturas a dinheiro e como eu não estava autorizada a receber dinheiro, o mesmo teria de se deslocar à caixa central para fazer o pagamento das respetivas faturas. Quando o cliente foi liquidar as faturas, liquidou as que lhe foram apresentadas.

9. Posteriormente a colega acima referida identificou que havia uma fatura por liquidar, faturada pelo meu número de faturação. Foi aí que percebemos que havia um cliente que teria abandonado o estabelecimento sem efetuar o devido pagamento. Prontifiquei-me de imediato a solucionar a situação e liguei por diversas vezes para o contacto do cliente como forma que o mesmo liquidasse a fatura. Assumi a responsabilidade do meu erro, e como tal reporte a situação ao gerente,

10. Como referido na nota de culpa, o subgerente ...foi mandado pelo gerente deslocar-se à morada do cliente, acompanhado por mim. Nessa deslocação percebemos que o cliente não se deslocava habitualmente ao ... para efetuar as suas compras. Comunicámos por telefone essa informação ao gerente. E só nesse momento é que o gerente se recordou que tem acesso as imagens de vigilância da loja e que por aí conseguiria confirmar a quem se deveria pertencer a fatura que se encontrava por liquidar.

11. O gerente ao consultar as imagens percebeu que o lapso terá sido quando o cliente referiu o número de cliente, que levou ao engano ao digitar o mesmo e consecutivamente a faturar a um cliente indevidamente.

12. Como descrito acima, assumo a responsabilidade do lapso e mais informo que nunca agi como forma de dolo a empresa. Procurei solucionar tudo da forma que estava ao meu alcance. Prova disso foi que demonstrei toda a minha disponibilidade em dar a cara perante o cliente e deslocar-me às instalações do mesmo. A situação foi revertida e resolvida, não ficando a empresa prejudicada com a situação.

13. É do meu conhecimento que outros colegas têm erros de faturação semelhantes, que se devem a momentos com maior afluência de clientes. Momentos em que a fila de espera de clientes alcança a parte de trás da Loja. Por outro lado, desconheço que algum colaborador tenha tido algum processo disciplinar por este motivo.

14. No meu caso, estando eu como operadora de loja com polivalência e experiência em praticamente todos os sectores era recorrente chamarem-me para apoiar nos sectores em que havia maior necessidade, justificando por isso o facto de não ter pagamentos a dinheiro. Como por exemplo, em necessidade de alguém para carregar carros de clientes eu era chamada para fazer esse carregamento utilizando um empilhador.

15. Uns dias após o sucedido foi-me concedida a autorização de receber pagamentos a dinheiro, nota que habitualmente os colaboradores ao fim de três meses de casa recebem essa autorização. Ao que a primeira administrativa, ..., verbalizou que não tinha confiança em mim para assumir a responsabilidade de aceitar pagamentos a dinheiro devido ao erro anteriormente descrito.

29. Houve alteração nos pinos das caixas, impossibilitando a passagem do carro de compras como anteriormente se fazia para o lado de fora da caixa. O pino atual exige que os colaboradores levantem o carro de forma que este passe por cima do pino.

30. Apesar de todos os colaboradores se queixarem por terem de fazer um esforço adicional, após esta alteração, é aparentemente desnecessário, acabam por acatar as ordens dos superiores hierárquicos.

31. Inicialmente também acatei a ordem, mas acabei por ficar com dores nas costas devido ao peso do carro. De forma a evitar lesões ou doenças profissionais, optei por deixar os carros atrás da caixa enquanto faturava os clientes e assim que tinha uma oportunidade, isto é, ficava sem clientes na caixa ou com a fila de espera mais reduzida, dava a volta para arrumar os carros no outro lado.

32. Após várias chamadas de atenção e tendo sempre explicado o meu ponto de vista, nomeadamente, o facto de todos os colaboradores se queixarem do mesmo e que eventualmente a empresa precisa de verificar esta situação, os meus superiores hierárquicos não deram importância. O ..., chefe de secção enviou-me uma foto através do WhatsApp de carros desarrumados dizendo: "Mais uma vez a tua arrumação de carros". Passei a levar o carro das compras de cada cliente logo após o atendimento do cliente, pois foi-me dito que não queriam ver os carros acumulados na parte de trás da caixa. A solução para esta situação foi passar-me para a caixa sem pino, sugerido pelo

33. Ao contrário do referido na nota de culpa, as pausas são sempre aprovadas pelo chefe de secção, E os meus pedidos de pausa nada tem a ver com a maior afluência a loja. Como anteriormente referi, nunca agi como forma a prejudicar a empresa.

34. Todas as deslocações à casa de banho são por necessidade básica, sendo que não contabilizo os minutos das mesmas, mas acredito que nunca excedo os 5 minutos. Dado que não fico na casa de banho a fazer tempo, apenas fico o tempo necessário.

35. Quanto às chamadas pelo sistema de som da loja, acontece recorrentemente quando estou em pausa. Por desconhecimento e falta de comunicação entre o gerente e o chefe de secção que aprova as pausas.

36. O ambiente de trabalho entre colegas é positivo e nunca me foi apontado nada diretamente por colegas. O mais comum é ter colegas a encorajar-me pelas diversas situações a que têm assistido, devido a toda a pressão e mau ambiente causado pelos superiores hierárquicos desde o momento em que solicitei os meus direitos enquanto mãe, seja no gozo da dispensa de amamentação como no horário flexível.

37. Com o início do novo ano letivo, o meu filho teve uma mudança de creche e no mês de setembro tive de comparecer à reunião de pais. Assim que tive conhecimento que me teria de ausentar comuniquei ao chefe de secção e indiquei o motivo, isto é, no dia 2 de setembro, comuniquei que teria de me ausentar no dia 9 de setembro. Ao que o ... indicou que me poderia ausentar e devia trazer a justificação. No meu entendimento iria à reunião e regressaria para cumprir o restante horário.
38. No dia 5 de setembro de 2024, entrei ao serviço as 11 horas e sai as 14h30 para horário de almoço, nesse período o meu filho estava a fazer adaptação ao novo colégio e por esse motivo tive de ir buscar nesse horário. E nesse momento que me é comunicado que a reunião teve uma alteração e que em vez do dia 9 de setembro seria nesse mesmo dia as 17 horas. As 14h52 enviei uma mensagem por WhatsApp ao chefe de secção, ..., a informar sobre a alteração da reunião. O mesmo não me respondeu e não terá comunicado à gerência.
39. Após o horário de almoço entraria às 16h30, no entanto dado o horário da reunião acabei por não entrar nesse horário. Compareci a reunião no colégio do meu filho, e assim que a mesma terminou desloquei-me para cumprir o restante horário e não prejudicar a empresa com a minha ausência no período de fecho de loja. Este é um dos períodos de maior afluência de clientes.
40. Assim que me apresentei no meu local de trabalho pelas 18h25, piquei o ponto e o segurança informou-me que devia ir ao gabinete da gerência.
41. Já no gabinete o gerente ...indicou que não devia continuar o meu horário de trabalho e que não pretendia que eu entrasse ao serviço e que podia ir para casa.
42. Após justificar que a ausência foi para participar da reunião do colégio do meu filho e que a secretaria estava encerrada e só teria o comprovativo da justificação no dia seguinte, o gerente não quis saber. Ao contrário do que está na nota de culpa, indicando que não quis informar o motivo do meu atraso.
43. Como anteriormente tinha combinado com o chefe de secção fui à reunião de pais e após isso procurei cumprir com os meus deveres de trabalhadora, concluindo o horário de trabalho até à hora de saída.
44. Não achei justo a não autorização de abertura de caixa para concluir o meu trabalho nesse dia, e como tal tentei entrar ao serviço. O gerente ..., começou a ficar alterado a partir do momento em que referi que me apresentei ao trabalho para concluir o meu horário e que assim pretendia fazer.
45. Já fora do gabinete e chegada as caixas onde eu iria prestar a minha função, o gerente levantou a voz dizendo que iria instaurar um processo disciplinar por desrespeito das suas ordens.
46. No meu ver, apenas estava a cumprir o que tinha combinado como chefe de secção que acreditei que teria informado a gerência desta minha ausência.
47. Após eu tentar abrir a caixa o gerente colocou-se à minha frente e chegando a empurrar-me para que eu saísse dali, usando a sua força.
48. Pediu ainda ao segurança que me retirasse da loja. E chamou o ... para me impedir de abrir caixa. E ao contrário do referido na nota de culpa, não referi as palavras indicadas.
49. Após este aparato acabei por chamar a PSP e apresentei queixa por dolo à integridade física contra o gerente,
50. Os ambientes criados pelos superiores hierárquicos fazem-me crer que existe uma discriminação na gestão de tudo o que seja os assuntos relacionados com a minha pessoa.
51. Solicitei horário flexível no mês de agosto e só obtive resposta no mês de setembro, após a comunicação de suspensão.
52. Como anteriormente referi, sou mãe solteira e pretendo manter esta relação laboral funcional para ambas as partes.
53. Acredito que estou a ser vítima de assédio moral nesta loja e ainda antes desta última situação de dia 5 de setembro ter ocorrido, tomei a iniciativa de solicitar a transferência de loja para a loja do
54. Apesar de nesta nota de culpa não ser referido, eu e o ..., membro da gerência tivemos uma relação no passado. E como tal achei que facilitaria para todos a possibilidade de me transferirem de loja.
55. Procurei negociar com a empresa de forma a chegarmos a um acordo vantajoso para ambas as partes, mesmo que tenha de abdicar dos meus direitos de horário flexível e dispensa para horário de amamentação.
16. Quanto ao que me é apontado relativamente ao tempo a que fecho a caixa, informo que quando me foi concedida essa autorização ninguém explicou ou informou o processo de abertura ou fecho da mesma. Nomeadamente, regras de limites de pagamentos a dinheiro de clientes. Ou limites de "sangria", o ato de retirar parte do valor que se tem em caixa para o cofre da loja.
17. O ato de contagem de dinheiro leva algum tempo, dado que apesar de termos uma máquina de moedas, a máquina só é autorizada para a utilização de colaboradores que se encontram na caixa central, e apenas é utilizada para contagem de moedas em elevadas quantidades apresentadas por clientes.
18. No momento de fecho de caixa temos de contabilizar os recibos de multibanco, contabilizar as notas e moedas, e em média tenho em caixa cerca de 900€ em dinheiro e preencher um documento de Fecho de caixa. Por este motivo fecho a caixa com cerca de 20 minutos de antecedência de forma a garantir que não existem lapsos da minha parte na contagem do dinheiro, à semelhança de outros colegas.

19. Mais informo que, devido ao ambiente de desconfiança criado pela primeira administrativa, ... , procuro realizar a tarefa com o máximo de cuidado para assim provar que poderá ter confiança no meu desempenho.

20. Apesar de fechar a caixa antes da minha hora de saída, sempre me disponibilizei a atender clientes até ao meu horário de saída. Sendo que nestes momentos faturava os produtos e os clientes liquidavam as faturas na caixa central, como autorizado pelo chefe de secção,

21. Após ser chamada atenção devido ao tempo que demoro a fazer a contagem da caixa solicitei formação, que não me foi concedida, como tal agi como fui vendo os meus colegas a realizar a mesma tarefa.

22. No dia 13 de agosto, perto da minha hora de saída a ... informou-me que iria deixar de ter caixa e deixar de receber qualquer tipo de pagamentos, justificando que essa decisão se devia ao facto do tempo que eu demorava a contar a caixa.

23. Respeitei a decisão e entreguei a respetiva caixa, como chegou a minha hora de saída, sai para ir buscar o meu filho.

24. Como me desloco de carro, estava a conduzir quando a ... me ligou através de WhatsApp, e por esse motivo não atendi. Tendo respondido a sua mensagem, onde solicitava a chave do cofre, que no dia seguinte quando fosse trabalhar lhe entregava a chave solicitada. Informei ainda que poderia solicitar apoio ao chefe de secção, pois existem cofres iguais e que as chaves abrem outros cofres.

25. Ao contrário do que é referido na nota de culpa a ... apenas efetuou uma chamada, sendo que após eu responder à mensagem que devolveria a chave no dia seguinte a mesmo não voltou a contactar-me.

26. Pediram ao ... que me contactasse para fazer o mesmo pedido, ao que a minha resposta foi a mesma. Já me encontrava em casa com o meu filho e considerei que seria uma deslocação desnecessária visto que a caixa fica dentro do cofre da loja ao qual só os colegas da faturação têm acesso. Cofre este que contém sacos acessíveis com dinheiro visível.

27. No dia seguinte, quando fui entregar a chave da caixa, a ... não se encontrava em horário labora e por esse motivo deixei a chave na sua secretária.

28. Ao contrário do referido na nota de culpa, não foi por minha iniciativa que deixei de receber pagamentos de multibanco, apenas estava a cumprir as ordens dadas pela primeira administrativa

56. Toda esta situação causou danos psicológicos e ansiedade, por não ter previsão de como será a minha carreira profissional a partir deste processo disciplinar.

57. Apesar de me encontrar suspensa e a receber a retribuição, com a diferença do subsídio de alimentação procurei aumentar a minha fonte de rendimento através de um reforço de dois dias num café, este extra seria prestado na minha folga fixa do ... e não prejudicaria a minha atividade laboral.

58. No dia 22 de setembro, estava a prestar serviço no café acima referido e acabei por ter a visita da ... (esta encontrar-se-ia em horário laboral) e

Fizeram-se de clientes e a ... acabou por tirar várias fotografias minhas. A senhora ... também me chamou vários nomes e afirmando que estaria a roubar a empresa por ter pedido o horário flexível. Assim que lhe disse educadamente que se não para se de capturar fotos minhas sem autorização que iria chamar a polícia a mesma foi se embora. Mais informo que chamei a polícia, foi feito um boletim de ocorrência e feita uma queixa contra

59. Facto que demonstra a perseguição que me é feita, seja em horário laboral ou após o mesmo.

No seguimento dos argumentos apresentados, e apesar de ter solicitado a colegas que testemunhassem a meu favor, não consegui respostas positivas pois os colegas têm receio de sofrer represálias do gerente, dado que já têm o exemplo daquilo que poderá acontecer. Junto em prova uma pen com o vídeo de quando ... foi ao café onde prestei serviço, prints onde colegas demonstram medo de sofrer represálias onde prova que o gerente ...tentava saber por outros colaboradores informações sobre a minha vida pessoal, a declaração de presença do dia em que fui à reunião do meu filho, e os prints que onde informei o chefe secção que o colégio teria se enganado no email ,juntamente também o email do colégio.

Peço a resolução do processo disciplinar, não assumindo a culpa no processo. Gostaria de chegar a um acordo vantajoso para ambas as partes, mantendo o vínculo laboral, estando disponível para mudar de loja. De forma a não ter que, não tenha que trabalhar com os referidos superiores hierárquicos.

Em anexo seguem as provas que consegui obter para esclarecimento de todos os factos.”

1.4. Do processo constam ainda, com relevância para o presente parecer, 14 autos de declarações.

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

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

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

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 09S623): *“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;

- 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 vincúlística;

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

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

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:

² *Idem*, pg. 814

- 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 nexo 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 assumo 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 nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.16. 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 carácter 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. De acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

- De não respeitar e tratar os superiores hierárquicos, com urbanidade e probidade, de não cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho, desrespeitando, repetidamente, às ordens e instruções que lhe são dadas por diferentes superiores hierárquicos, mostrando um reiterado desinteresse no cumprimento dos mais elementares deveres de respeito e de cumprimento das ordens e instruções, bem como das suas habituais tarefas.

3.2. A trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa veio alegar que as acusações contra si proferidas são falsas

e que é vítima de assédio moral desde o momento em que solicitou um regime de flexibilidade de horário para acompanhamento do seu filho com 2 anos de idade.

3.3. Analisado o processo disciplinar e, em particular a nota de culpa, conclui-se que a grande maioria dos factos descritos na nota de culpa, excetuando o episódio ocorrido no dia 22 de maio (erro na emissão da fatura), 13 de agosto de 2024 e dia 5 de setembro, os demais não representam uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida, verificando-se a inexistência de elementos fundamentais como: a indicação de datas e local em que os factos ocorreram; a identificação das pessoas envolvidas - colegas ou funcionários da entidade empregadora, clientes, fornecedores ou outros com quem a empregadora possua relações de trabalho; a narração concreta e detalhada dos factos integradores da infração disciplinar, a recolha de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem os factos alegados, bem como a indicação dos danos ou prejuízos que tais factos causaram à entidade empregadora.

3.4. Antes, constituem acusações vagas e genéricas, em oposição ao disposto no nº 1 do artigo 353º do Código do Trabalho, que impõe uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida na nota de culpa, o que torna inválido o procedimento disciplinar, quanto a estas acusações e conseqüentemente, acarreta a ilicitude do despedimento por factos baseados nas acusações em causa, nos termos das disposições conjugadas do nº 1 e da alínea a) do nº 2, do artigo 382º do Código do Trabalho

3.5. Quanto aos factos circunstanciados no tempo e acima identificados, a trabalhadora em sede de resposta à nota de culpa esclareceu o motivo pelo qual procedeu de tal forma relativamente ao primeiro e segundo comportamentos, e, quanto ao terceiro, foi o mesmo devidamente esclarecido e documentado com a análise dos documentos juntos.

3.6. Na verdade, na resposta à nota de culpa são juntos documentos a que a CITE não pode ser alheia de analisar, uma vez que se afere a existência de comportamentos que podem consubstanciar efetivamente práticas de assédio moral porquanto a trabalhadora pretendeu gozar do regime de flexibilidade de horário.

3.7. Haverá ainda a dizer que a acusação assenta em parte na prova testemunhal das chefias da trabalhadora, que segundo a arguida, têm para com a sua pessoa as referidas práticas de assédio moral. E, ainda que as demais colegas da arguida tivessem prestado declarações, poderá verificar-se alguma forma de temor reverencial, tendo em conta a relação poder existente entre as chefias e os subordinados.

3.8. Por outro lado, foi junto um vídeo que, com a explicação da arguida quanto ao mesmo, poderá eventualmente, verificar-se a existência de comportamentos reiterados entendidos como práticas de assédio moral, porquanto segundo a arguida, as trabalhadoras ... e ... conforme consta do ponto 58 da resposta à nota de culpa, visitaram a arguida num café onde esta também trabalhava, tendo, sido fotografada pelas colegas.

3.9. Cabendo à entidade empregadora provar o alegado comportamento culposo da trabalhadora, a sua gravidade e conseqüências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar

prova que de forma inequívoca demonstrasse tais alegações.

3.10. Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexo causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

3.11. E ainda que se possa entender que, o comportamento da trabalhadora possa ser repreensível do ponto de vista disciplinar, não é razoável assumir que aqueles comportamentos ainda que censuráveis e de acordo com o entendimento de um empregador normal, sejam objetivamente aptos a quebrar a relação de confiança estabelecida entre as partes.

3.12. Concluindo, consideramos que, por um lado, 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, e, por outro lado, afigura-se ainda, haver indícios da prática de assédio moral consubstanciada em fator de discriminação baseado no gozo de direitos relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar por parte da entidade empregadora em relação à trabalhadora e aos seus superiores hierárquicos.

IV – CONCLUSÃO

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

4.2. Nos termos da alínea i) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), para os efeitos previstos nos n.ºs. 1 e 5 do art.º 24.º, do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE DEZEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)