



## PARECER N.º 22/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 1082 – DG/2010

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 30.12.2010, a CITE recebeu da direcção da COOPERATIVA AGRÍCOLA DO CONCELHO DE ... C.R.L., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., a exercer funções de coordenação dos serviços administrativos, nos seguintes termos:

**1.1.1.** Em 25.11.2010, a entidade empregadora notifica a trabalhadora da nota de culpa e da intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa. Da nota de culpa, a folhas 38 e seguintes do processo, recebida pela trabalhadora em 29.11.2010, consta o seguinte, que se transcreve:

*1 - A arguida exercia as funções de coordenação dos serviços administrativos da arguente, Cooperativa Agrícola do Concelho de ... CRL, tendo na força da confiança nela depositada pela Direcção da Cooperativa, acesso à password para efectivação de movimentos bancários e ainda cheques em branco, mas tendo neles já apostas as assinaturas dos membros da Direcção.*

*2 - No exercício das suas funções, a arguida emitiu e entregou a ... os seguintes cheques:*

*Ch. ... em 05/05/2009 - montante: 201,50 €*

*Ch. ... em 03/08/2009- montante: 234,80 €*

*Ch. ... em 03/09/2009 - montante: 62,20 €*

*Ch. ... em 02/10/2009- montante: 147,02 €*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Ch. ... em 03/11/2009- montante 184,10 €*

*Ch. ... em 04/12/2009- montante: 182,20 €*

*3 - Apesar de ter instruções para apenas emitir e entregar tais cheques em contrapartida de documentos a apresentar pelo referido ..., a arguida fez entregar dos meses sem respeitar tais indicações da Direcção e não contabilizou os cheques em causa.*

*4 - A arguida, na posse de cheques previamente assinados pela Direcção da Cooperativa emitiu a seu favor os seguintes cheques, que não contabilizou:*

*Ch. ... em 18/06/2009- montante 100,00 €*

*Ch. ... em 10/07/2009- montante 150,00 €*

*Ch. ... em 17/07/2009- montante 100,00 €*

*Ch. ... em 12/08/2009- montante 100,00 €*

*Ch. ... em 14/08/2009- montante 100,00 €*

*Ch. ... em 07/09/2009- montante 50,00 €*

*Ch. ... em 18/09/2009 - montante 100,00 €*

*Ch. ... em 14/10/2009- montante 200,00 €*

*Ch. ... em 26/10/2009 - montante 200,00 €*

*Ch. ... em 11/11/2009- montante 250,00 €*

*Ch. ... em 08/06/2010 - montante 80,00 €*

*Ch. ... em 18/06/2010- montante 100,00 €*

*Ch. ... em 21/06/2010- montante 100,00 €*

*No montante total de 1.630,00 €*

*5 - A arguida apropriou-se dos montantes dos mencionados cheques, cuja emissão ocultou, não tendo dado entrada no caixa social dos referidos montantes, nem fazendo reflectir tais cheques na contabilidade da Cooperativa.*

*6 - A arguida promoveu a transferência, em 15/07/2010, do montante de 200,00 euros para uma conta bancária titulada por ..., não existindo qualquer justificativo para o referido movimento.*

*7 - A arguida emitiu, a seu favor e promoveu o respectivo levantamento, do cheque n.º ... de 04/06/2009 no montante de 950,00 euros, omitindo tal facto à Direcção da Cooperativa e não promovendo a contabilização de tal movimento em Junho de 2009, apenas processando tal valor em Dezembro de 2009, a título de subsídio de natal.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

8 - A Direcção da Cooperativa nunca autorizou a receber antecipadamente o valor referido em 7 por conta do subsídio de natal.

9 - A arguida, por sua iniciativa e sem que tivesse sido autorizada, retirou do caixa social, nos meses de Novembro de 2009 a Março de 2010 a quantia mensal de 400,00 euros, sem que para tal tivesse sido autorizada. Tendo omitido à Direcção que havia feito o levantamento daqueles valores a seu favor.

10 - A Direcção da Cooperativa nunca autorizou o pagamento de tal verba à arguida.

Os factos acima referidos indiciam a prática de condutas que violam os deveres que se impõem à arguida por força das alíneas c), e), f) e g) do n.º 1 do art.º 128º do Código do Trabalho e podem constituir justa causa para despedimento – n.º 1 e n.º 2 alínea e) do art.º 351 do Código do Trabalho.

A arguida dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escalão, os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias.

**1.1.2.** A trabalhadora responde à nota culpa, datada de 12.12.2010, a folhas 43 e seguintes do processo, sucintamente nos seguintes termos:

*Ponto 2 e 3 da Nota de Culpa:*

*Os cheques referenciados no Ponto 2 da Nota de Culpa eram referentes a serviços prestados pelo Sr. ... como mecânico na reparação e manutenção de máquinas (essencialmente máquinas para jardinagem), das marcas comercializadas pela Cooperativa, em sistema de apoio pós-venda.*

*Quando se realizou um primeiro contacto com o Sr. ..., através da ex-funcionária ..., ficou acordado, pelo facto do mesmo não estar interessado em passar recibos verdes, que os seus serviços seriam justificados pela apresentação de despesas diversas, que seriam apresentadas pelo próprio.*

*O Sr. ..., com alguma resistência apresentava as ditas despesas e assim que as mesmas eram entregues, as referidas despesas e respectivos cheques eram contabilizados.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Na altura destes acontecimentos, sem poder precisar da data concreta, mas de acordo com as datas apresentadas relativas aos cheques não contabilizados, falei com o Sr. ... sobre a dificuldade que estava a ter em conseguir as despesas que justificassem os cheques, mesmo depois de já ter solicitado, por diversas vezes as mesmas, e solicitei ao Sr. ... que abordasse o Sr. ... acerca do assunto uma vez que o Sr. ... é membro da Direcção da Cooperativa e pela sua posição na empresa e pelo respeito que impõe seria mais fácil resolver esta questão.*

*Neste desenrolar da situação, e como é mencionado no Ponto 3 da Nota de Culpa, os cheque deveriam ser entregues em contrapartida de documentos a apresentar pelo referido ..., nunca entendi que a contrapartida fosse obrigatoriamente imediata, e por essa razão não penso ter havido desrespeito da minha parte em relação às indicações da Direcção, pois não entendi que os cheques não poderiam ser entregues, nem entendi que os valores a pagar teriam de ficar suspensos enquanto não fossem apresentadas as despesas pelo Sr. ..., nem antes nem depois da conversa referida com o Sr. ..., além disso, nunca foi minha intenção não contabilizar os cheques em causa.*

*Ponto 4 e 5 da Nota de Culpa:*

*Relativamente ao Ponto 4 e 5 da Nota de Culpa, sem poder precisar quando, devido às tentativas de roubo verificadas na zona da Cooperativa, que vinham chegando ao nosso conhecimento, o Sr. ... ordenou que sempre que a caixa da loja, à excepção do valor em moedas e de algumas notas, em quantidade suficiente para garantir a entrega do troco dos clientes, o restante quando perfizesse a quantia aproximada de 200,00 € seria retirado da caixa e escondido na loja, e assim que fosse possível esses valores seriam depositados. Por essa razão os depósitos na conta da Cooperativa eram constantes. Além disto, e uma vez que as vendas se encontravam fracas e o pagamento dos créditos dos clientes efectuados no escritório eram escassos, dificilmente havia dinheiro, quer na loja, quer no escritório. Tendo em conta a situação, foram efectivamente levantados por mim, cheques para fazer face a certas despesas das quais se tinha conhecimento que poderiam surgir no próprio dia, ou no dia seguinte. Além disso também levantei cheques para fazer compras de material de escritório, que eram pagas a dinheiro.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Não posso afirmar que são efectivamente os cheques que vêm referidos no Ponto 4 da Nota de Culpa. O facto de não os ter lançado na folha de caixa, não posso precisar qual terá sido a razão, e tendo em conta que a maioria dos cheques e respectivos montantes remontam ao ano passado, não me recordo das situações, nem a minha capacidade psicológica de momento me permite fazê-lo. É provável que até possa ser essa a razão pela qual existem valores em caixa que nem eu, nem a ..., à data da minha primeira baixa médica datada de 27/08/2010, tínhamos conseguido encontrar.*

*Ponto 6 da Nota de Culpa:*

*Relativamente ao Ponto 6 da Nota de Culpa, a transferência efectuada em 15/07/2010, do montante de 200,00 €, referia-se ao vencimento de Junho de 2010, que embora não tenha o duplicado do recibo para comprovar, suponho que fosse no valor de 1.142,42 €, referente ao qual só havia sido transferido 1.042,42 €. Para rectificar a diferença não transferida, por engano, realizei uma transferência no valor acima mencionado. Assim que detectei o erro, depusitei na conta da Cooperativa os 100,00 € transferidos indevidamente, no dia 19/07/2010.*

*Ponto 7 e 8 da Nota de Culpa:*

*Desde que sou funcionária da Cooperativa, desde 2005, quando um funcionário necessitava de apoio, pelas mais variadas razões, era-lhe concedido um adiantamento por conta de um subsídio a receber posteriormente, já se tendo verificado com mais do que um funcionário, e com alguns funcionários mais do que uma vez. Sem qualquer intenção de lesar a Cooperativa, procedi ao levantamento como descrito no Ponto 7 da Nota de Culpa, como adiantamento do Subsídio de Natal, valor que justifica o montante referido.*

*Ponto 9 e 10 da Nota de Culpa:*

*Quando iniciei a minha actividade profissional na Cooperativa, foi-me transmitido que por ausência de um colega de secção, o funcionário que permanecesse ao serviço a efectuar o seu trabalho e acumulando as funções do colega ausente tinha direito ao "prémio" correspondente à diferença das remunerações.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Quando me encontrei, inicialmente de Baixa Médica e posteriormente de Licença de Maternidade em 2007, na altura falei com o Sr. ..., sobre o valor a ser pago à ..., que era minha colega de secção, e ficou acordado um valor, que não me recordo com exactidão qual era, mas que na altura ficou decidido pelo Sr. ... que não seria a totalidade da diferença, uma vez que eu continuava a comparecer na Cooperativa, embora clinicamente impossibilitada de trabalhar, entre duas a três vezes por semana, para efectuar determinadas funções.*

*Quando a ... se ausentou, salvo o erro, em meados de Outubro de 2009, mencionei ao Sr. ... esse trabalho extraordinário, e embora não tivessem sido mencionados valores monetários, na altura o Sr. ... comentou que a Cooperativa não explorava ninguém, e que o trabalho a ter sido efectuado deveria ser remunerado.*

**Conclusão:**

*Desde 1 de Janeiro de 2005 sou funcionária da Cooperativa, inicialmente com a categoria de Escriturária, e posteriormente como Chefe de Secção. Nunca no exercer das minhas funções, que se foram acumulando sistematicamente e que estão muito para além da coordenação dos serviços administrativos, pelas mais diversas razões, e pelas mais diversas circunstâncias, como é do conhecimento da Direcção da Cooperativa, tive intenção de prejudicar a Cooperativa, sempre tentei agir da forma, e pelo que me havia sido transmitido. Provavelmente muitos desses conhecimentos que possuo estão ultrapassados, mas como é compreensível, pelo menos assim o julgo, por muito que seja o esforço e a vontade de melhorar, não sendo a nossa área, as funções executam-se mas admito a possibilidade de lacunas, não só pela desactualização dos conhecimentos que já mencionei, como pelo excesso de funções acumuladas, até mesmo pelo desconhecimento de alguns procedimentos vigentes.*

- 1.1.3.** Na sequência da resposta da trabalhadora a entidade empregadora determina a inquirição de duas testemunhas, a folhas 46 e seguintes do processo, cujos depoimentos se transcrevem:

*Aos vinte e um dias do mês de Dezembro de dois mil e dez, perante mim instrutor, já identificado nos autos, compareceu ..., escriturária na Cooperativa Agrícola do Concelho de ...*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*E por ela foi dito:*

*Que à data de 27.08.2010 havia a mais em caixa cerca de 150 euros. Que é a depoente que faz a folha de caixa, mas não tinha detectado o erro. Que esse excedente já lá estava há algum tempo e a ... ficara de rever as folhas para tentar encontrar o erro.*

*Que em 19.07.2010 a ... fez um depósito de 100 euros na conta da Cooperativa. Que havia sido detectado uma transferência de 200 euros cujo destino era desconhecido. Que perguntada a ... sobre tal assunção disse que era uma transferência para a conta de ..., técnico de informática. Que veio depois a apurar-se que a transferência havia sido feita para a conta do marido da arguida. Que confrontada a ... com tal situação, efectuou depósito supra.*

*E nada mais havendo a declarar, foi o auto encerrado e vai assinado.*

*Aos vinte e um dias do mês de Dezembro de dois mil e dez, perante mim instrutor, já identificado nos autos, compareceu ..., tesoureiro da Direcção da Cooperativa Agrícola do Concelho de ...*

*E por ele foi dito:*

*Que desde Julho de 2008 acumula as funções supra com as de gerente da Cooperativa. Que corresponde à verdade que houve uma conversa entre depoente e a arguida na qual ficou combinado que iria falar com ... para este entregar os documentos de despesa. Que o depoente foi falar com ele e o mesmo prometeu entregar os documentos e vir falar com a arguida. Que desconhece se tal aconteceu. Que o depoente não deu qualquer ordem para suspender pagamentos. Que desconhecia em absoluto que o referido ... recebia os pagamentos e não entregava os comprovativos das despesas, sendo que apenas tomou conhecimento de tal facto quando a arguida lho transmitiu. Que as instruções existentes, como para qualquer pagamento, é ser feito contra recibo ou documentos de despesa.*

*Que nunca a arguida apresentou à Direcção qualquer pedido de adiantamento do subsídio de Natal.*

*Que nunca houve qualquer conversa com a arguida em relação a trabalho extraordinário.*

*Que desconhecia em absoluto que a arguida fazia levantamentos mensais, para si própria, de 400 euros. Que tal também não era do conhecimento da Direcção.*



*E mais nada havendo a declarar, foi encerrado o auto que vai assinar.*

**1.1.4.** São, ainda juntos, ao processo os seguintes elementos:

- Despacho de abertura de processo prévio de inquérito, de 5.11.2010, a folhas 1 do processo;
- Relatório de Auditoria, de Novembro de 2010, a folhas 2 a 35 do processo;
- Despacho de instauração de processo disciplinar com intenção de despedimento, de 24.11.2010, a folhas 36 do processo;
- Comprovativo de envio e recepção de documentos, a folhas 41 e 42 do processo;
- Despacho de inquirição de testemunhas, de 20.12.2010, a folhas 46 do processo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 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 actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva 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 directa 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 adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

**2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,<sup>3</sup> determina uma especial protecção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.5.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, emitir o parecer referido.
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>4</sup>. A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

---

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

<sup>4</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.7.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.8.** A trabalhadora vem acusada de:
- 1.º - Ter emitido e entregue a ... seis cheques entre 5.05.2009 e 4.12.2009, com diversos valores, sem contrapartida de documentos a apresentar pelo beneficiário dos cheques, contra as ordens da direcção e sem contabilizar esses cheques;
  - 2.º- Ter emitido a seu favor treze cheques, entre 18.06.2009 e 21.06.2010, com diversos valores, de se ter apropriado dos montantes referidos nos cheques e ter ocultado a sua emissão, não tendo dado entrada dos montantes na caixa social nem reflectido os cheques na contabilidade da Cooperativa;
  - 3.º- Ter promovido a transferência de 200 euros, em 15.07.2010, para uma conta titulada por ..., sem justificativo para o movimento;
  - 4.º - Ter emitido a seu favor um cheque no valor de 950 euros, em 4.06.2009, sem o conhecimento da Direcção e sem contabilização do movimento em Junho de 2009. Contabilizou o movimento em Dezembro de 2009 a título de subsídio de Natal;
  - 5.º- Ter retirado da caixa social a quantia mensal de 400 euros, entre Novembro de 2009 e Março de 2010, sem autorização, omitindo tal procedimento à Direcção.
- 2.9.** Como prova dos factos ocorridos no dia 1.09.2010, a entidade empregadora junta:
- a) Cópia dos cheques endossados a ..., de 05.05.2009; 03.08.2009; 03.09.2009; 02.10.2009; 03.11.2009; 04.12.2009;
  - b) Cópia dos cheques levantados pela trabalhadora, de 18.06.2009; 10.07.2009; 17.07.2009; 12.08.2009; 14.08.2009; 07.09.2009; 18.09.2009; 14.10.2009; 26.10.2009; 11.11.2009; 08.06.2010; 18.06.2010;
  - c) Cópia do Cheque, no valor de 950 euros, e datado de 04.06.2009, para pagamento antecipado do subsídio de Natal;
  - d) Recibos de trabalho extraordinário, referentes a Novembro e Dezembro de 2009 e Janeiro e Março de 2010;
  - e) Aviso de Débito Transferências, de 15.07.2010, no valor de 200 euros;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

f) Dois depoimentos, um da Escriturária da Cooperativa outro do Tesoureiro da Direcção Cooperativa.

**2.10.** Relativamente ao factos de que vem acusada a trabalhadora esclarece que trabalha na Cooperativa desde 2005 e alega que:

- a) ... é mecânico e procede à reparação e manutenção das máquinas para jardinagem comercializadas pela Cooperativa. Como este mecânico não estava interessado em apresentar recibos verdes, o pagamento dos seus serviços era justificado através da apresentação de despesas diversas, apresentadas por si. Neste sentido, os cheques só eram contabilizados quando as despesas eram apresentadas o que acontecia com muita resistência por parte daquele trabalhador;
- b) Por motivo de segurança, o tesoureiro da direcção determinou que sempre que na caixa da loja existisse um valor aproximado de 200 euros este deveria ser retirado da caixa e escondido na loja, para posterior depósito. Assim, e também pelas fracas vendas e pelos escassos pagamentos realizados pelos clientes dificilmente existiria dinheiro na loja ou no escritório o que obrigou ao levantamento de cheques para pagamento de despesas, no próprio dia ou dia seguinte, ou para pagamento em dinheiro de material de escritório. No entanto a trabalhadora não sabe o motivo porque não registou estes cheques na folha de caixa;
- c) A transferência realizada no dia 15.07.2010 visava a rectificação do vencimento de Junho de 2010. No entanto a diferença não totalizava os 200 euros transferidos mas sim 100 euros pelo que a trabalhadora procedeu à sua devolução em 19.07.2010;
- d) Era prática na Cooperativa conceder adiantamentos por conta de um subsídio a trabalhadores que necessitassem de apoio. Neste sentido, a trabalhadora procedeu ao levantamento do subsídio de Natal em 4.06.2009;
- e) Em meados de Outubro de 2009 a sua colega ... ausentou-se o que implicou trabalho extraordinário para a trabalhadora, pelo que mencionou esse facto ao tesoureiro da direcção que reconheceu o direito à retribuição desse trabalho, sem no entanto referir valores;
- f) Em 27.08.2010 a trabalhadora inicia a sua primeira baixa médica.



- 2.11.** O testemunho da trabalhadora ... confirma que a folha de caixa é feita por si e que a trabalhadora ... devolveu os 100 euros indevidamente transferidos para a sua conta quando foi confrontada com o conhecimento pela empregadora de que teria transferido o dinheiro para a conta do seu marido e não para a conta do técnico de informática, como por si alegado.

Refira-se, no entanto, que tendo sido feita a correcção em 19.07.2010, como a própria testemunha confirma, consta do processo a folhas 34 um aviso de transferência de 200 euros no qual foi manuscrito o seguinte: “D.<sup>a</sup> ... informe a justificação destes 200,00 €. ..., 27.07.2010”.

Igualmente, dos documentos a folhas 34 e 35 não se conclui que a alegada transferência foi feita para a conta do marido da trabalhadora, pois desconhece-se qual seja essa conta.

O testemunho do Tesoureiro da Direcção da Cooperativa confirma que desde Julho de 2008 é também gerente da Cooperativa, e que não deu ordem para suspender os pagamentos de ..., muito embora desconhecesse, até ao momento em que foi informado pela trabalhadora, que este não entregava os comprovativos de despesas, tendo, por esse motivo, falado com ...

Confirma que a trabalhadora não apresentou à direcção qualquer pedido de adiantamento do subsídio de Natal e que não conversou com a trabalhadora sobre o pagamento de trabalho extraordinário, desconhecendo os levantamentos mensais de 400 euros.

- 2.12.** Quando se analisa o funcionamento de uma entidade empregadora, designadamente no que respeita ao modo de execução do trabalho analisa-se o exercício do poder de direcção do empregador.

Na verdade, a relação jurídica de poder e de subordinação hierárquica que caracteriza o contrato de trabalho traduz-se para o empregador no poder de direcção<sup>5</sup> e no poder disciplinar<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Artigo 97.º do Código do Trabalho.

<sup>6</sup> Artigo 98.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, “o poder directivo é a faculdade através da qual o empregador procede à determinação da função do trabalhador e emite ordens e instruções com vista ao cumprimento da actividade laboral e de outros deveres acessórios pelo trabalhador; por seu turno, o poder disciplinar permite ao empregador estabelecer regras de conduta do trabalhador na organização que não se reportam à actividade laboral (é a faceta prescritiva) e aplicar sanções, que recaem sobre a pessoa do trabalhador, em caso de incumprimento dos comandos emitidos ao abrigo do poder de direcção ou do poder disciplinar prescritivo (é a faceta sancionatória).”<sup>7</sup>

Por outro lado, o poder de vigilância é “um corolário do poder directivo na vertente relativa ao desenvolvimento da actividade laboral (...)” e “o controlo do trabalhador é uma operação prévia ao exercício do poder disciplinar: é a vigilância do trabalhador que permite avaliar o incumprimento (...). Por esta razão, sustenta-se o tratamento deste poder de vigilância como componente do poder directivo e do poder disciplinar: é um corolário natural do primeiro e um pressuposto essencial do segundo.”<sup>8</sup>

Em rigor, a “(...) concretização das tarefas pelo empregador é ainda necessária pelo facto de no contrato de trabalho caber ao empregador a faculdade de dirigir a actividade do trabalhador, em lugar de, como sucede na prestação de serviços, ter que aguardar passivamente pelo resultado final que este lhe vai proporcionar. (...) Finalmente, o poder de direcção impõe-se pelo facto de a empresa, como qualquer organização, não poder funcionar sem uma hierarquia. A atribuição do poder de direcção garante assim uma adequada gestão da empresa, possibilitando o seu funcionamento sem perturbações derivadas da falta de autoridade sobre os seus membros.

O poder de direcção é exercido através da emissão de ordens e instruções do empregador, que concretizam o genérico dever de trabalhar contratualmente estipulado, dando origem para o trabalhador a deveres específicos de realizar certas tarefas.”<sup>9</sup>

<sup>7</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Almedina, Outubro 2008, pág. 602.

<sup>8</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Almedina, Outubro 2008, pág. 606 e 607.

<sup>9</sup> LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, Direito do Trabalho, 2ª Edição, Almedina Janeiro de 2010, Pág. 390.  
RUA VIRIATO, N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 217960332 / 217801203 • E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.13.** Ora, no processo em análise a entidade empregadora não demonstra o cabal exercício deste seu poder/dever.

Na verdade, e a título exemplificativo, não são juntos ao processo documentos ou depoimentos que confirmem a emanação de directrizes para o desenvolvimento do trabalho realizado pela trabalhadora, quais as funções inerentes à coordenação dos serviços administrativos ou, ainda, que valores foram contabilizados nos dias em que os cheques foram levantados. Pelo contrário, afirma-se que à trabalhadora lhe foi dado acesso à password para efectivação de movimentos bancários e cheques em branco, assinados por dois membros da Direcção, sem quaisquer limitações para a sua utilização, fazendo antever o desenvolvimento de uma actividade de gestão com elevado grau de autonomia.

De facto, a falta de demonstração do exercício do poder de direcção conduz a um pressuposto de que a trabalhadora teria liberdade de gerir as suas tarefas de acordo com o seu critério.

A não ser assim, porque razão não se refere a que se destinavam os cheques em branco?

Na hipótese de se destinarem à satisfação de encargos da cooperativa, quais os encargos que ficaram por satisfazer?

**2.14.** De forma idêntica, a entidade empregadora ao acusar a trabalhadora de ter efectuado o pagamento dos serviços prestados por ..., sem apresentação de documentos, alegadamente em desobediência às ordens da sua entidade empregadora, prova tal acusação com o depoimento do Tesoureiro da Cooperativa que confirma não ter dado ordem para suspender pagamentos a este prestador de serviços, tendo, inclusivamente, falado com ele sobre o assunto. Uma vez mais não se clarificam as ordens emanadas para o tratamento deste caso em concreto.

**2.15.** No que respeita ao pagamento de retribuições, trabalho extraordinário e subsídios, a verdade é que, também para estes factos, o depoimento do Tesoureiro da Direcção da Cooperativa apenas confirma que desconhecia que a trabalhadora procedesse a levantamentos mensais (durante quatro meses) para pagamento de trabalho extraordinário e que desconhecia que a trabalhadora pretendesse um adiantamento do subsídio de Natal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Perante tais afirmações legitimam-se as seguintes perguntas: Quem, então, supervisiona a trabalhadora? Quem é responsável pelo pagamento das retribuições aos funcionários?

O processo remetido à CITE não adianta tais respostas.

- 2.16.** É, igualmente, importante referir que de acordo com o depoimento da escriturária ..., esta trabalhadora é a responsável pela elaboração da *folha de caixa*. Fica, então, por explicar o motivo pelo qual esta testemunha não se refere ao levantamento destes cheques e à eventual utilização, ou não, desse dinheiro no exercício da actividade da Cooperativa.
- 2.17.** Estas omissões na elaboração da prova não permitem concluir inequivocamente pelo grau de censura que possa ser atribuído na apreciação do comportamento da trabalhadora.
- 2.18.** Refira-se que nos termos da lei, 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. 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 (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.19.** 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)<sup>10</sup>: O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável<sup>11</sup> – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e

<sup>10</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>11</sup> O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.



*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 objectividade 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 “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:*

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

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

*- e “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:*

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*- é sobre essa actuação 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.(...)*

**2.20.** Ora, no processo, como já se referiu, pelo facto de não se demonstrarem quais as directrizes a que a trabalhadora estava obrigada, não se afigura como possível poder concluir pela ilicitude do seu comportamento, em virtude da violação de norma legal ou contratual, ou por violação de ordens ou instruções dadas, nem pela gradação da culpa nesse hipotético incumprimento, e a consequente impossibilidade imediata de manutenção do vínculo laboral, em resultado da perda de confiança.

Na realidade, a violação do dever de obediência às ordens emanadas pela entidade empregadora pressupõe a existência dessas ordens e por consequência a perda de confiança tem de decorrer da quebra de um dever de acção ou omissão, que necessariamente tem de estar concretizado e demonstrado.

**2.21.** Por último refira-se que a trabalhadora vem acusada de ter praticado factos em data anterior a 5 de Novembro de 2009.

Considerando que o artigo 352.º do Código do Trabalho determina que o início do procedimento prévio de inquérito interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 329.º, designadamente o prazo de prescrição do direito de exercer o poder disciplinar que ocorre um ano após a prática da infracção, ou no prazo previsto na lei penal se o facto constituir igualmente crime, refira-se que é entendimento dos nossos tribunais superiores que: *“O prazo prescricional, por regra de um ano (a não ser que o ilícito disciplinar constitua simultaneamente ilícito criminal, caso em que lhe serão aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal), refere-se à punibilidade da infracção e conta-se a partir do momento em que os factos tenham ocorrido, independentemente do conhecimento ou desconhecimento deles por parte do empregador. Os interesses que justificam este prazo assentam, fundamentalmente, na necessidade de tutelar o valor da segurança como certeza jurídica, que predominantemente inspira o instituto da prescrição em geral e, em particular, no âmbito do direito do trabalho; na necessidade de evitar que a perspectiva de punição de uma eventual infracção disciplinar seja mantida como uma ameaça suspensa indefinidamente sobre o trabalhador, a fim de lhe*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*condicionar o comportamento; na necessidade de salvaguardar os fins que são próprios da sanção disciplinar laboral – e que são sobretudo preventivos – evitando, para esse efeito, o excessivo distanciamento entre a infracção e a sanção, o que é conseguido mediante estipulação de um prazo prescricional de um ano a contar do momento em que teve lugar a infracção disciplinar.”<sup>12</sup>*

No caso em apreço a entidade empregadora não esclareceu se apresentou queixa -crime relativamente aos factos enunciados na nota de culpa<sup>13</sup>.

Neste sentido, perante a qualificação dos factos tal como referida no processo pela entidade empregadora afigura-se poderem estar prescritas as alegadas infracções disciplinares ocorridas entre 5.05.2009 e 3.11.2009, referentes aos cheques endossados a ..., e ainda as alegadas infracções ocorridas entre 18.06.2009 e 26.10.2009, referente aos levantamentos de cheques ao portador, realizados pela trabalhadora grávida. O mesmo raciocínio se aplica ao adiantamento do subsídio de Natal, em 4.06.2009.

**2.22.** Atendendo ao exposto, conclui-se que no processo remetido à CITE não são objectivados os deveres infringidos pela trabalhadora grávida.

*“A noção de infracção disciplinar tem vindo a ser traçada pela jurisprudência, que valoriza o factor confiança, na detecção de comportamentos que podem merecer uma censura disciplinar. É uma confiança objectivável, ou seja trata-se de condutas que são susceptíveis de abalar a confiança do empregador, que se traduz na expectativa negativa acerca do comportamento futuro do trabalhador, que é sindicável pelo tribunal. Para saber se houve violação dos deveres laborais do trabalhador que fundamentam o exercício do poder disciplinar, é necessário conhecer esses deveres. (...)”<sup>14</sup>*

Assim sendo, e de acordo com a doutrina unânime desta Comissão desde o Parecer n.º 2/CITE/1996: “a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar

<sup>12</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo 3986/2008-4, de 25.06.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>13</sup> Sobre estas questões consultar, a título meramente exemplificativo, a jurisprudência constante do Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, Processo 1241/06.2TTTCBR.C1, de 25.03.2010, e Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo 1321/06.4TTLSB.L1-4, de 29.04.2009, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>14</sup> Anotação 5, ao artigo 98.º do Código do Trabalho, DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, Coimbra Editora, Setembro 2010, pág.252.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória.*

*A apreciação de cada caso concreto é certamente o mais objectiva possível, dado que a CITE é composta pelas várias sensibilidades, que incluem representantes governamentais, associações patronais e sindicais que congregam todos os interesses em jogo e são essenciais para se atingir uma concertação equilibrada das várias questões a resolver.”.*

No seguimento deste entendimento e na sequência da análise realizada ao longo do parecer, não é possível concluir que a entidade empregadora tenha preenchido os requisitos da justa causa, designadamente, na prova do comportamento culposos da trabalhadora e por esse motivo não está ilidida a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho que determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa e, nesse sentido, não é inequívoco que o despedimento em análise não possa ser considerado como discriminatório por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora COOPERATIVA AGRÍCOLA DO CONCELHO DE ..., não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)**