



PARECER N.º 10/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável, 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 1165 – DG/2011

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 22 de dezembro de 2011, da Direção de Recursos Humanos do ..., S.A., para emissão de parecer prévio, o processo disciplinar movido contra a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Operadora Especializada, na loja de Gondomar ..., há mais de 10 anos.
- 1.2. Constam do Processo Disciplinar, fotocópias da nota de culpa, da resposta à nota de culpa, da audição das 5 testemunhas apresentadas pela entidade empregadora, uma delas pela trabalhadora, e dos seguintes documentos:
- *Autuação ... início ao procedimento disciplinar movido pelo ..., S.A., à colaboradora ..., atuando os seguintes documentos:*
 - *Despacho da Direção dos Recursos Humanos da ..., S.A., de 12 de outubro de 2011, a instaurar o processo disciplinar e nomear os instrutores;*
 - *Participação disciplinar subscrita, nessa mesma data, pelo District Manager, ... e pelo Diretor de Operações, ...;*
 - *Impressão do sistema informático do ... Quadro de Classificações*



Profissionais PT referentes á Arguida;

- *Filmagens realizadas pela câmara 3, de videovigilância, instalada na Loja;*
- *Depoimentos das testemunhas;*
- *Expediente relativo ao trabalhador ..., a pedido da CITE.*

1.2.1. *A Direção de Recursos Humanos da ..., S.A., teve conhecimento, em 12 de outubro de 2011, da participação disciplinar elaborada pelo Sr. ... na qual são relatados determinados comportamentos da trabalhadora ..., suscetíveis de configurar infrações disciplinares graves.*

Assim, determina-se a abertura do competente processo disciplinar, para o qual são nomeados como instrutores os Senhores Dra. ..., Drs. ... e ...

1.2.2. *Da Participação Disciplinar consta o seguinte:*

... Descrição Pormenorizada dos Factos

O colaborador ... no dia 20 de setembro estava encarregue de efetuar a abertura da loja. Por volta das 8:30h da manhã procedeu à preparação da frente de loja para a abertura às 9h, tendo colocado 3 fundos nas respetivas caixas, sendo que 2 deles ficaram devidamente selados à espera da entrada das operadoras e respetiva conferência dos mesmos. O 3º fundo era para si próprio e após conferência do mesmo retirou 1 nota de 10€ para proceder à troca por 2 de 5€. Quando se encontrava no escritório reparou nas imagens do sistema de videovigilância a entrada do Eng. ... do controlo de qualidade. Por forma a rapidamente se apresentar ao mesmo colocou erradamente as duas notas de 5€ na caixa 1 que havia sido destinada à colaboradora ... (nesta altura o fundo desta caixa ainda se encontrava selado). O colaborador ... apenas mais tarde verificou que tinha falta das 2 notas, e após a hora de almoço decidiu verificar as imagens para confirmar a caixa onde as tinha deixado. Depois de confirmar que tinha sido na caixa 1, e como entretanto a colaboradora ... já tinha terminado o seu turno, decidiu



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ligar-lhe e questionar a mesma quanto à eventualidade de se ter apercebido das 2 notas a mais, sendo que a mesma negou ter-se apercebido de algo estranho.

Com esta dúvida o colaborador ... decidiu analisar com maior rigor as imagens e ao verificar a entrada em caixa e conferência do fundo pela arguida, verificou que a mesma conferiu o fundo e ao perceber que existia dinheiro a mais, de imediato o coloca no bolso do seu avental (nitidamente confirmado pela visualização das imagens). Por indicação do Gerente de loja, o colaborador no dia seguinte (21 de setembro) confrontou, na presença da secretária de loja (D. Eugénia), a colaboradora na expectativa que a mesma assumisse o erro. A colaboradora ao verificar as imagens referiu que apenas tinha retirado 5€ com a intenção de trocar na sua pausa. Esta situação mesmo que fosse verdade já se trata de um incumprimento muito grave, ainda assim não se vem a confirmar por 2 fatores: não efetua essa troca e quando questionada por telefone se tinha dado conta do dinheiro a mais na sua caixa negou. ...

Ao ser pressionada, ainda que de forma incorreta pelo referido colaborador, a colaboradora começou a chorar e a pedir que não a mandassem embora e que colocava o dinheiro que fosse preciso na caixa, ainda que nunca assumindo efetivamente o furto.

Após o regresso do Gerente de período de férias, a colaboradora deslocou-se à loja para falar com o mesmo, e manteve a sua atitude de referir que tinha retirado o dinheiro com a intenção de trocar e que o seu desejo era colocar o dinheiro que fosse necessário. Independentemente do incorreto tratamento do acontecimento pelo Sr. ..., há claras evidências de furto por parte da colaboradora. ...

1.2.3. Foram Ouvidas as seguintes testemunhas, cujos depoimentos se dão por reproduzidos:

- ... - adjunto da loja há cerca de dois anos, trabalhador do ... há cerca de três anos;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- ... - Gerente de loja há cerca de dois anos, trabalhador no ... há cerca de três anos;
- ... - Secretária de loja cerca de seis anos, trabalhadora do ... há cerca de dezoito anos;
- ... - District Manager, há cerca de dois anos, trabalhador no ... há cerca de três anos;
- ... - operadora de caixa da loja e trabalhadora do ... há cerca de dois anos.

1.2.4. *O Manual de Procedimentos de Frente de Loja em vigor, subscrito pela Arguida no dia 24 de fevereiro de 2010, determina (...):*

(...) Não é permitido ao Operador ter na sua posse qualquer meio de pagamento do próprio (dinheiro, cartão MB, Vales, etc.), no exercício das suas funções.

Cada Operador de caixa tem um mero de operador próprio e uma password que apenas será do conhecimento do mesmo. A alteração de password apenas depende do Operador, devendo este, modificá-la com regularidade.

O Operador deve conferir o fundo que lhe é atribuído antes de entrar em caixa. No caso de existir diferença no valor do fundo, deverá informar a responsável de frente de loja.

O Operador de Caixa é o único responsável pelo seu fundo de maneio e por todos os valores que passam na sua caixa, pela contagem, selagem e entrega do malote à responsável da frente de loja.

Sempre que seja necessário efetuar troca de numerário para obtenção de trocos, o Operador deverá solicitar à Supervisora o montante necessário e aquando da entrega dos trocos, após conferência dos mesmos, deverá entregar o valor correspondente à Supervisora. Não se podem efetuar trocas de valores entre Operadores, da mesma forma que não se podem efetuar trocas de numerário a clientes.

O Operador deverá solicitar a presença do Supervisor sempre que seja necessário efetuar uma Devolução ou Abandono de talão. É da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

responsabilidade do Operador, a entrega, no final do turno, dos talões respeitantes às referidas Devoluções.

Todos os valores recebidos devem ser colocados na caixa aquando do seu recebimento.

Sempre que sejam recebidos: vales companhia, fornecedor, vales vasilhame, tickets, eurotickets e vales de reembolso, devem ser inutilizados (N.º da Loja, data, N.º Operador ou carimbo da Loja). Devem ser verificadas, quanto à sua autenticidade, todas as notas de valor igual ou superior a 50€.

Cada POS, após atingir o limite de vendas em numerário estabelecido para sangria, emite urna mensagem de aviso (sangria), devendo o Operador chamar de imediato o Responsável de frente de loja, para o mesmo autorizar a sangria. Se, por motivos alheios ao Operador, não for possível efetuar esta operação de imediato, a mesma, só poderá ser adiada até à transação após o 1.º aviso.

Ao 3.º pedido automático de “sangria”, se esta não tiver ainda sido efetuada, o POS ficará bloqueado não permitindo qualquer operação sem a realização de “sangria”.

É da exclusiva responsabilidade do Operador colocar os valores dentro do malote, fechá-lo e entregá-lo à Responsável da frente de loja.

Sangria 9-ETV - Neste tipo de sangria são sangrados automaticamente os tickets, Eurotickets, Vales Fornecedor e Cheques. O dinheiro será sangrado manualmente pelo Operador após a sua contagem rigorosa.

- *A supervisora vai ao POS dar autorização de sangria;*
- *À pergunta “qual a sangria pretendida”, digitar” 9 “e carregar “ENTER”;*
- *Fazer a leitura do código de barras do malote no scanner;*
- *O POS Sangra automaticamente Cheques, tickets, Eurotickets, mas é obrigatório conferir as quantidades;*
- *Por fim sangrar o dinheiro;*
- *Após a emissão dos talões (original e cópia), o Operador confere todos os valores com o talão, para que não fique nada esquecido nas*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

gavetas;

- *A supervisora vai ao POS dar autorização de sangria;*
- *A pergunta “qual a sangria pretendida”, digitar “0” e carregar “ENTER”;*
- *Sangrar todos os meios de pagamento referentes a este tipo de sangria, conforme descrito acima. Estes meios de pagamento têm de ser entregues à responsável de frente de loja.*

Após a realização da sangria o POS emite dois talões:

- *O original é assinado pelo Responsável da frente de loja, como suporte da receção do malote, ficando obrigatoriamente na posse do Operador para comprovativo da entrega dos valores, por um período de 30 dias;*
- *O duplicado é assinado apenas pelo Operador e colocado dentro do malote apenas no caso de se tratar de sangria tipo 9. No caso de sangria tipo 0, o duplicado deve ser entregue à responsável de frente de loja conjuntamente com as formas de pagamento.*

A partir do momento em que a Responsável de frente de loja recebe o malote do Operador, passa a ser totalmente responsável pelo mesmo.

Sempre que seja necessário um Operador se ausentar de um POS tem obrigatoriamente de garantir que o POS é colocado em modo de Pausa.

No final do turno e antes de efetuar a última sangria, o Operador deve contar o valor fixo do seu fundo maneio e solicitar à responsável de frente de loja a conferência do mesmo. O fundo deve ficar selado e com evidência do Operador e da Responsável de frente de loja que o conferiu.

Após a colocação dos valores sangrados dentro do malote e antes de efetuar o fecho do mesmo, deverá assegurar que nada ficou esquecido na gaveta.

Deverá garantir o levantamento do malote por uma Supervisora.

Tomei conhecimento das normas e responsabilidades que me são



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

atribuídas no exercício das minhas funções de Operador de caixa.

Assumo total responsabilidade pelo cumprimento dos Procedimentos constantes do documento “Manual de Procedimentos de Cash Sheet” cujo incumprimento será sancionado disciplinarmente.

Tomei conhecimento das normas e responsabilidades que me são atribuídas no exercício das minhas funções na área da Frente de Loja. (...)

- 1.3.** Na carta de notificação da nota de culpa, no dia 18.11.2011, a entidade empregadora diz o seguinte:

(...) Exma. Senhora,

Vimos, por este meio, comunicar que decidimos instaurar-lhe um processo disciplinar, tendo sido nomeados para promover a respetiva organização e instrução a Dra. ..., o Dr. ... e o Dr. ...

Junto enviamos a Nota de Culpa, contendo a descrição circunstanciada dos factos que lhe vão imputados.

V. Exa. dispõe, agora, do prazo de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

A sua conduta consubstancia a prática de infrações disciplinares graves, pelo que é nossa intenção proceder ao seu despedimento com justa causa.

Dada ainda a gravidade das infrações que lhe vão imputadas e que determinam, por parte do ..., a perda da confiança na atuação de V. Exa. e dado ainda o perigo de continuação da prática das referidas infrações, verifica-se a inconveniência da sua presença na empresa, pelo que foi igualmente decidido suspendê-la preventivamente das suas funções, sem perda de retribuição, até à conclusão do processo.

Caso pretenda responder, por escrito, à Nota de Culpa, deverá enviar a



sua resposta ...

1.3.1. Na nota de culpa a entidade empregadora pretende despedir a trabalhadora com justa causa, acusando-a ter violado, nomeadamente, os deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência, de não cumprir ordens e instruções, da prática de alegado furto e de não guardar lealdade ao empregador, nos termos do disposto no artigo 128.º do CT e, com os seguintes fundamentos:

(...) ..., S.A., imputa à colaboradora ..., no procedimento disciplinar instaurado, a prática dos seguintes factos consubstanciadores de infrações disciplinares muito graves:

1. A Arguida exerce, atualmente, no estabelecimento de venda de produtos a retalho da Arguente sito em Gondomar, doravante abreviadamente designado por “loja”, funções inerentes à sua categoria profissional de Operadora Especializada.

2. Dessa forma, isto é, por força da relação laboral mantida com a Arguente, a Arguida, no exercício das suas funções, deve cumprir escrupulosamente todas as instruções verbais e escritas da sua entidade empregadora, designadamente as normas e procedimentos relativos à denominada “frente de loja”.

3. Nesse sentido, a Arguente estabeleceu um conjunto de regras e procedimentos relativos ao funcionamento das caixas registadoras de zona de frente de loja e dos valores associados (...)

Sucedede que,

II

6. No passado dia 20 de setembro de 2011 e na ausência do gerente, o Senhor ..., encontrava-se responsável pela loja, competindo-lhe, designadamente, proceder à respetiva abertura.

7. Naquela ocasião, cerca das 08h30, o referido colaborador deu início às tarefas de preparação da zona de frente de loja.

8. Nesse sentido, o Senhor ... retirou do cofre da loja da Arguente três fundos de maneiio e colocou-os selados nas respetivas caixas



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

registadoras de frente de loja, nos seguintes termos: um fundo no POS n.º 1; um fundo no POS n.º 2; um fundo no POS n.º 4.

9. De seguida, o Senhor ... iniciou funções no POS n.º 4, tendo utilizado, para o efeito, o fundo de maneiio que aí havia colocado momentos antes.

10. Os restantes dois fundos de maneiio permaneceram nas referidas caixas registadoras de frente de loja selados, aguardando pelo início de funções dos respetivos operadores, para que estes procedessem à acima indicada confirmação de valores.

Acontece que,

11. O Senhor ... constatou que o seu fundo de maneiio continha duas notas de € 10,00.

12. Motivado pelo facto de tal circunstância não se afigurar conveniente no momento de início de funções, designadamente para efeitos de permitir trocos para os clientes, o referido colaborador decidiu trocar uma das notas de € 10,00 por duas notas de € 5,00.

13. Nesse sentido, o Senhor ... deslocou-se à sala de informática e trocou uma nota de € 10,00 por duas notas de € 5,00 que se encontravam depositadas no cofre da loja.

14. Entretanto, o referido colaborador apercebeu-se da chegada à loja do Senhor Eng. ..., o qual ali se dirigia no intuito de efetuar uma auditoria de controlo de qualidade ao dito estabelecimento comercial.

15. No intuito de rapidamente se apresentar junto do referido técnico e assim acompanhar a visita, o Senhor ... colocou erradamente as duas notas de € 5,00 no POS n.º 1, o qual estava destinado a ser ocupado pela Arguida.

16. De seguida, o referido colaborador acompanhou a dita auditoria interna levada a cabo nas instalações da loja da Arguente.

Entretanto,

17. Cerca das 8h55, a Arguida dirigiu-se ao POS n.º 1 e aí iniciou funções.

18. Por esta altura, o fundo de maneiio do POS n.º 1 ainda se encontrava selado e nenhuma outra colaboradora havia ali exercido funções.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

19. *Com efeito, a Arguida começou por conferir o fundo de maneiio tendo então constatado que as duas notas de € 5,00 se encontravam naquela caixa registadora.*

20. *De seguida, com ilegítima intenção de apropriação e bem sabendo que não lhe pertenciam, a Arguida retirou as duas notas de € 5,00 da caixa registadora na qual se encontrava a exercer funções e colocou-as no bolso do seu avental, fazendo-as suas.*

21. *Antes de o fazer, a Arguida movimentou a cabeça, assegurando-se que ninguém repararia no seu comportamento.*

22. *A Arguida acabou por abandonar a loja, cerca das 13h00, sem nunca ter devolvido à Arguente os valores que havia ilegítimamente subtraído.*

Entretanto,

23. *Da parte da tarde, como a Arguida já não se encontrava a exercer funções na loja e, nesse momento, ainda nenhum outro colaborador tinha exercido funções no POS 1,*

24. *O Senhor ... entrou em contacto telefónico com a Arguida e perguntou-lhe se a mesma se tinha apercebido da existência no seu fundo de maneiio de duas notas de €5,00 “a mais”.*

25. *Naquela ocasião, a Arguida afirmou não ter visto as duas notas de € 5,00, alegando, ainda, que não se havia apercebido de qualquer desconformidade aquando da verificação do fundo de maneiio colocado na caixa registadora de frente de loja na qual exerceu funções.*

Acresce que,

26. *No dia seguinte, isto é, no dia 21 de setembro de 2010, cerca das 12h15, o Senhor ..., na sala de informática e na presença da Senhora ..., confrontou a Arguida com o facto de a mesma se ter apropriado da referida quantia.*

27. *Naquela ocasião, e ao contrário do que havia primeiramente alegado, a Arguida, apresentando sinais de extremo nervosismo, começou por afirmar que sabia que não podia retirar aquele dinheiro, mas que apenas tinha retirado uma nota de € 5,00 para efetuar troco de dinheiro que tinha no seu cacifo quando fosse tomar o pequeno-almoço.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

28. Tendo, depois, acrescentado que tinha repostos esse valor (€ 5,00) na manhã do dia anterior.

29. A Arguida acabou por reconhecer a irregularidade da sua conduta (tendo em conta a sua versão dos factos), afirmando que colocaria na caixa o dinheiro que fosse necessário para colmatar a falha cometida.

30. A verdade é que, no período de tempo em que a Arguida operou no POS n.º 4, ... (a arguida trabalhava no POS 1) ... a dita caixa registadora apresentou um benefício de apenas € 1,01, sendo que, se o dinheiro tivesse sido repostos, o benefício teria de ser, na versão da Arguida, de pelos menos € 5,00 ou de € 10,00, caso a mesma não tivesse ilegitimamente subtraído – como subtraiu – o referido montante,

31. Os factos acima descritos chegaram ao conhecimento da Direção de Recursos Humanos do ..., S.A., que é o órgão da Arguente com competência disciplinar, no dia 12 de outubro de 2011.

32. No dia 20 de setembro de 2011, com ilegítima intenção de apropriação, a Arguida subtraiu à sua entidade empregadora a quantia de € 10,00, que retirou da caixa registadora da frente de loja onde se encontrava a exercer funções e tez sua, bem sabendo que não lhe pertencia.

33. A Arguida dissimulou o desvio do dinheiro de que se apropriou com recurso à sua farda (colocando o dinheiro no bolso do seu avental).

34. Com o mencionado comportamento e tendo em vista o referido propósito de subtração de valores monetários da sua entidade empregadora, a Arguida violou, de forma gravíssima, as instruções e procedimentos da Arguente no que concerne à zona de frente de loja.

35. As referidas normas e instruções assumem grande importância para a Arguente, atendendo à atividade a que a mesma se dedica e à facilidade de acesso que os seus funcionários têm nas lojas, aos seus valores monetários, e pretendem, precisamente, evitar a respetiva apropriação ilícita por parte dos colaboradores.

36. Com o seu comportamento, a Arguida revelou grande deslealdade para com a Arguente e traiu, irremediavelmente, a confiança que esta



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

nela depositava e essencial à manutenção do vínculo laboral.

37. A Arguente não pode mais confiar na honestidade e idoneidade da Arguida, a qual desempenha funções na loja de Gondomar 1 em relação às quais essas qualidades são essenciais.

38. A conduta da Arguida atentou, de forma grave, contra interesses patrimoniais sérios da Arguente.

39. A Arguida revelou também manifesta falta de zelo e diligência no exercício das suas funções e censurável alheamento face aos legítimos interesses da sua entidade empregadora.

40. A conduta da Arguida acima descrita consubstancia não só a prática de infração disciplinar muito grave, mas também é suscetível de, na sede própria, integrar a prática de ilícito criminal, designadamente o tipo legal de furto, previsto e punido pelo disposto no artigo 203.º do Código Penal.

41. Atenta a natureza e gravidade da conduta adotada pela Arguida, não é exigível à Arguente a manutenção do vínculo laboral com a mesma.

42. Na verdade, a Arguente receia que a Arguida tenha adotado práticas semelhantes no passado e não confia que a mesma não volte a adotar, no futuro, condutas idênticas, causando-lhe prejuízos patrimoniais muito sérios.

43. O comportamento da Arguida comprometeu, irremediavelmente, a relação mínima de confiança essencial à manutenção do vínculo laboral.

44. O comportamento da Arguida foi grave e culposo e pela sua gravidade e consequências tornou prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento,

45. Enquadra a previsão do n.º 1 e das alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, bem como é suscetível de configurar, na sede própria, a prática do crime de furto, previsto e punido no artigo 203.º do Código Penal,

46. E viola os deveres constantes das alíneas b), c) e d) da cláusula 41a da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a APED —



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros aplicável, bem como das alíneas c), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

47. Em face de todo o exposto, é intenção da Arguente proceder ao despedimento com justa causa da Arguida.

48. A Arguida dispõe de 10 dias úteis para apresentar a sua defesa escrita, onde poderá deduzir os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos que lhe são imputados.

1.4. Respondendo à Nota de Culpa a trabalhadora arguida, em 23.11.2011, não se conforma com o teor da acusação que lhe é movida, e requer o arquivamento do processo, porquanto:

(...) 1. Manifestamente toda esta situação “cheira a um fabrico” cuja análise detalhada demonstrará a sua inconsistência.

2. Em 1.º lugar é passado um claro facto do Sr. ... ter retirado da caixa €10 para os ir trocar – o que pelos vistos à Arguida não era permitido – e não os ter recolocado.

3. Na sua versão “enganou-se” (!) no POS e foi colocar o dinheiro no da Arguida.

4. A Arguida que reconheceu que no dia 20 de setembro de 2011 retirou da sua gaveta uma nota de €5,00 para os ir trocar quando fosse tomar café.

5. Não tinha a Arguida mais €10,00 na sua gaveta, apenas sabendo dessa hipótese pelas palavras do Sr. ...

6. Sendo curioso que este Senhor ... se tenha “enganado” no POS, confundido o POS 01 com o seu POS 04, havendo entre eles 2 POS.

7. Na sua precipitação diz o Sr. ... que se “enganou” ao por os €10,00 em duas notas de €5,00 no POS da Arguida.

8. Claramente se tratou de uma encenação ou de uma armadilha para a Arguida, quiçá pelo seu estado de gravidez.

9. A Arguida limitou-se a chegar ao seu POS e colocar na caixa o valor



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- do fundo de maneio, sem reparar ter mais qualquer dinheiro na caixa.*
- 10. Confessou a Arguida, por ser verdade, que pegou numa nota de €5,00 para a trocar quando tosse tomar o pequeno-almoço e nada mais.*
- 11. Nega perentoriamente qualquer acusação de se tentar apropriar de dinheiro que não era seu.*
- 12. Ao longo de mais de 10 anos que leva de trabalho para a Arguente nunca teve qualquer problema ou foi acusada de qualquer quebra de caixa.*
- 13. Só agora que se encontra grávida é que é acusada de factos que não praticou e com finalidades falsas.*
- 14. Aliás a confiança depositada pela Arguente na Arguida é clara ao permitir que trabalhasse mais de dois meses no exercício das mesmas funções nas caixas, sem qualquer reparo e*
- 15. Ter-lhe mesmo pedido para que fizesse horas extraordinárias nessas funções.*
- 16. Não nega a Arguida que não devia ter tirado o dinheiro - €5,00 - da sua caixa para trocar mas foi esta a única infração,*
- 17. Recusando qualquer insinuação na afirmação de ter tido a intenção de se apropriar desse valor.*
- 18. A afirmação do ponto 29 é falsa na sua simplicidade.*
- 19. A Arguida ao fim de muitas acusações e pressões para que se demitisse, dado estar grávida e começar a ficar mal disposta, disse que se o problema do Sr. ... era €10,00 ela os punha do seu bolso para acabar com aquele sofrimento.*
- 20. Tal não significa o reconhecimento mas sim comprar a sua tranquilidade.*
- 21. O facto de ter tido o benefício de apenas cinco E pode ter a ver com qualquer mau troco que tenha feito e que é uma vicissitude das suas funções.*
- 22. O ter dinheiro a mais na caixa ou o surgimento de quebras são imponderáveis daqueles que exercem funções de caixa.*
- 23. Sendo curioso que um facto que ocorreu em 20 de setembro de*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2011 e com a gravidade que se afirma só tenha chegado ao conhecimento da Arguente em 12 de outubro de 2011, e a Nota de Culpa sido enviada a 17 de novembro de 2011.

24. Repete-se que a Arguida em mais de 10 anos nunca teve qualquer queixa, não sendo agora que está grávida e mais precisada do seu posto de trabalho que procederia como é acusada, pondo em risco o seu posto de trabalho. ...

Testemunha: ...

Gondomar, 23.11.2011

1.5. Da prova produzida nomeadamente através da audição das testemunhas referidas em 1.2.3. de salientar o depoimento da Sra D. ..., secretária de loja, com posição de responsabilidade na loja, declara:

1. Trabalha para o ... há cerca de dezoito anos.

2. Exerce funções de secretária na loja do ... de Gondomar há cerca de seis anos.

3. Trabalhou com a Arguida cerca de dez anos, mantendo com a mesma uma relação estritamente profissional.

4. O facto de trabalhar para o ... e de ser colega de trabalho da Arguida não a impede de dizer a verdade.

5. Confirma que o Senhor ... foi objeto de um procedimento disciplinar por ter retirado dinheiro da sua, caixa e ter efetuado troco com dinheiro do cofre, tendo de seguida colocado erradamente o dinheiro trocado numa caixa registadora de frente de loja que não era a sua.

6. Quanto aos factos ocorridos no dia 20 de setembro de 2011, reitera o que já afirmou perante o instrutor do presente procedimento disciplinar no passado dia 28 de outubro de 2011.

7. Confirma que, no período de tempo em que trabalhou com a Arguida, nunca a mesma foi acusada de algum comportamento incorreto, sendo, aliás, uma funcionária cumpridora das regras do ...,

8. Depois de dia 20 de setembro de 2011, a Arguida continuou a exercer funções nas caixas registadoras de frente de loja, tendo prestado algum



trabalho suplementar.

9. Confirma que sempre foi uma trabalhadora leal, zelosa e dedicada. ...

1.5.1. De salientar também o depoimento da Sra D. ..., colega de trabalhadora ora arguida, que se encontrava a exercer funções na caixa registadora – POS n.º 2, ao lado da trabalhadora, no dia 20 de setembro de 2011, que declarou, em resumo, que não deu conta de que tivesse acontecido alguma coisa com a colega na altura, depois é que ouviu falar de qualquer coisa, não sabendo o que aconteceu.

1.6. Porque da análise do processo apurámos que os factos constantes da acusação se relacionavam com comportamentos do trabalhador testemunha da entidade empregadora, ... – pois que o valor monetário objeto do alegado *furto* pela trabalhadora, teria tido proveniência de uma quantia que ele próprio *deixara* por alegado *engano* dentro da caixa registadora da trabalhadora (POS 1), antes dela se apresentar ao Serviço – contactámos a referida entidade que nos remeteu o expediente que aqui se dá por reproduzido, nos termos do qual, àquele também tinha sido levantado um processo disciplinar, tendo-lhe sido aplicada, pelas infrações cometidas a pena de suspensão de 2 dias de trabalho, sem remuneração. Convirá sublinhar que neste processo disciplinar o então arguido não terá respondido à nota de culpa.

1.6.1. Relativamente ao processo ora em análise também apurámos que, até à data, não foi instaurada queixa-crime às autoridades competentes pela alegada prática de crime de furto imputado à trabalhadora.

Todas trabalhadoras estão a exercer as funções na entidade empregadora entre 2 e três anos com exceção da agora acusada que ali desenvolve atividade profissional há mais de 10 anos e a Sra D. ... há cerca de 18 anos.

A trabalhadora não foi ouvida na primeira parte do processo, tendo tido conhecimento dos factos de que é acusada, em 18.11.2012, com a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

notificação da nota de culpa e respetiva aplicação da suspensão preventiva de funções.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.o, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.1.1. É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

- 2.2.** Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “ Família” estabelece:

*“(...) 1- **A família**, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à **proteção da sociedade e do Estado** e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...) (SN).”*

- 2.2.1.** E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

*3- As mulheres têm **proteção especial durante a gravidez** e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...) (SN).”*

- 2.3.** A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria” :



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. (SN)
(...)

2.4. O Código do Trabalho (CT) consagra estes princípios na relação de trabalho, nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: **Proteção em caso de despedimento (SN)**

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (SN)

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...

c) ...

d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do



processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

2.4.1. O artigo 351.º do Código do Trabalho sob a epígrafe *Justa causa do despedimento* define este conceito:

*1. 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, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:*

a) **desobediência** ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores. (...)

d) desinteresse **repetido** pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto. (...)

e) lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa. (...)

O n.º 3 deste artigo estipula que: *na **apreciação da justa causa**, deve*



atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

2.4.2. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

1 – No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 – Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 – A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.º 1 ou 2 do artigo 329.º

4 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

2.4.3. E o artigo 354.º permite:

Suspensão preventiva de trabalhador

1 – Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 – A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos **30 dias anteriores à notificação**, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Sobre este aspeto, convirá salientar que a entidade empregadora agora em causa, apesar de ter tido conhecimento, a nível decisório, dos factos em 12.10.2011, só suspendeu a trabalhadora com a notificação da nota de culpa, em 18.11.2011.

A este propósito convirá acrescentar que a trabalhadora, entre a prática dos alegados factos de que é acusada – 20.09.2011 e 18.11.2011 – exerceu plenamente as funções, mesmo horário extraordinário, sem ter havido problema de qualquer natureza, à semelhança, aliás, dos mais de 10 anos em que desenvolveu a sua atividade na entidade empregadora.

2.4.4. O Artigo 355.º

Resposta à nota de culpa

1 – O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

2.4.5. Artigo 356.º

Instrução

1 – Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 – Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 – Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 – O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5 – Após a receção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 – Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 2, 5 ou 6.

2.4.6. Para Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador o Artigo 357.º:

1 – Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 – Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 – Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a receção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a receção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4 – Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5 – A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 – A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 – A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

8 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1 a 3 e 5 a 7.

2.4.7. Para análise da *justa causa de despedimento*, a entidade empregadora deve ter ainda em conta o disposto no artigo 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque considera-o ilícito se:

a) (...)

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) (...)

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.4.8. Poder disciplinar

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;*
- b) Repreensão registada;*
- c) Sanção pecuniária;*
- d) Perda de dias de férias;*
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 – A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;*
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

4 – Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 – A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

6 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.*

2.4.9. Artigo 329.º

Procedimento disciplinar e prescrição

1 – *O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.*

2 – *O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.*

3 – *O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.*

4 – *O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.*

5 – *Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.*

6 – *A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.*

7 – *Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei.*

8 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 6.*

2.4.10. Artigo 330.º

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – *A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

2.5. Toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes dos princípios especiais de proteção das trabalhadoras grávidas como é o caso *sub judice*, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, em Portugal plasmados na CRP e CT, devendo estas demonstrar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas por lei como é o caso *sub judice*.

2.6. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora ..., S.A, terá a empresa demonstrado este cuidado acrescido, face ao estado de gravidez da trabalhadora e justificado as medidas que adotou, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., Operadora Especializada, na loja de Gondomar ..., há mais de 10 anos? Afigura-se-nos que não, tendo em conta a prova produzida, o teor da nota de culpa a resposta à nota de culpa, bem como os elementos posteriormente entregues à CITE. Senão vejamos:



- 2.6.1.** Da análise de todo o processo verifica-se em primeiro lugar que nem os factos apresentados na nota de culpa nem a prova apresentada pela entidade empregadora poderão constituir facto ou factos suficientemente gravosos praticados pela trabalhadora, que justifiquem a aplicação da pena de despedimento com justa causa, tal como se encontra definida no artigo 351.º do CT.
- 2.6.2.** Na verdade, e tal como também concluímos do visionamento da gravação videovigilância e do depoimento das testemunhas, não se encontrou qualquer comportamento ilícito por parte da trabalhadora não havendo prova da alegada prática de incumprimento dos deveres de desobediência ilegítima; de desinteresse repetido ou lesão séria dos interesses patrimoniais da empresa, tal como determina o artigo 351.º do CT, e nem tão pouco de comportamento indiciador da prática de crime de furto.
- 2.6.3.** A trabalhadora exerce funções há mais de 10 anos na loja sem nunca lhe ter sido aplicada qualquer repreensão, falha ou erro profissional, *maxime* nos 2 meses que mediaram entre a prática dos acontecimentos – 20.09.2011 e 18.11.2011 – (apesar da tensão que muito provavelmente poderá ter havido motivadas pelas acusações de que foi alvo), pelo que, também não se conhece se ela terá tido algum comportamento culposo, tendo em conta o desenrolar dos acontecimentos. Poderá questionar-se se caso o colega ... não tivesse colocado o dinheiro na caixa registadora da própria teria havido algum problema. Nestas circunstâncias facilmente se poderá concluir que a penalização pretendida pela entidade empregadora contraria, não só o disposto no já mencionado artigo 351.º, como também violará o princípio da proporcionalidade previsto no n.º 1 do artigo 330.º do CT que dispõe que: *A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator (...)* Se se entendesse que a trabalhadora teria praticado algum comportamento inadequado no dia 20.09.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.4.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de por em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, não existindo no processo disciplinar analisado justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.6.5.** Tendo em consideração os elementos que integram o referido processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ... promovido pelo ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JANEIRO DE 2012**