



PARECER N.º 220/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 992 – DX/2012

I – OBJETO

1.1. Em 29.10.2012, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora ..., conforme se transcreve:

“Pela presente vem ..., Lda., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, remeter cópia integral do processo disciplinar, instaurado contra ..., composto por 73 páginas, através do qual é intenção da entidade patronal de proceder ao seu despedimento, com alegação de justa causa, nos termos e com os fundamentos exaustiva e circunstanciadamente indicados.”

1.1.1. A entidade empregadora notifica a trabalhadora da nota de culpa e da intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, em 8.10.2012, nos termos que se transcrevem:

“ENVIO DE NOTA DE CULPA

Exma. Senhora,

Em cumprimento as disposições legais vigentes, junto se envia da nota de culpa, composta de dez (10) páginas, deduzida no âmbito do procedimento disciplinar oportunamente instaurado, advertindo V. Exa. que lhe é concedido o prazo de 10 dias úteis para, querendo, apresentar por escrito a sua defesa.



Mais fica V. Exa. devida e formalmente notificada ser intenção desta Empresa rescindir o contrato de trabalho com alegação de justa causa, caso venham a ser considerados provados os factos de que é acusada.

NOTA DE CULPA

No âmbito do presente procedimento, mandado instaurar contra a empregada ..., deduz-se a seguinte acusação:

- 1. A arguente é uma Empresa que, entre outras, explora em regime de concessão, postos de abastecimento de combustível, entre os quais o posto sito em ..., onde a arguida desempenha as tarefas inerentes à sua categoria profissional de operadora.*
- 2. O posto de abastecimento é propriedade da ..., Empresa que possui um cartão de fidelização denominado “...” igual a tantos outros de empresas congéneres através do qual os clientes vão acumulando pontos pelos diversos produtos adquiridos ou serviços prestados, nomeadamente abastecimento de combustíveis, caso em que é atribuído um ponto por cada litro de combustível, pontos que podem ser posteriormente trocados por prémios, nomeadamente, por vales de 5 (cinco) euros, a descontar na cadeia de Supermercados ... ou em diversas lojas, por cada 1000 pontos.*
- 3. Na ultima semana de agosto, a arguente detetou a existência de movimentos anormais, relativos aos meses de julho e agosto, no Cartão de Fidelidade n.º ... pertença do cliente ... e no Cartão de Fidelidade n.º ..., pertencente ao cliente ..., Lda.*
- 4. Com efeito, só nesses dois meses, foram registados no Cartão de cada um desses clientes, respetivamente, mais de 14.200 e 16.700 pontos, supostamente respeitantes ao abastecimento de idêntica quantidade de gasóleo E+ e E+10, quando o volume total do abastecimento desses dois tipos de combustível, efetuado no Posto nesses dois meses se cifrou em cerca de 50.000 litros.*
- 5. De resto, e relativamente ao combustível Diesel E+10, os pontos registados, como se inferirá, excederam e em muito, o volume total desse tipo de combustível vendido no Posto, que nesses dois meses foi 792 litros e de 684 litros.*



6. Assim, relativamente ao cliente ..., Lda., no dia 4 de julho, às 10:03:35, foram registados 420 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 420,14 lts de combustível DIESEL E+.
7. No dia 10 de julho, às 08:04:35, foram registados 346 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 346,26 lts de combustível DIESEL E+.
8. Nesse mesmo dia, segundos depois, em concreto às 08:05:07, foram registados 173 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 173,13 lts de combustível DIESEL E+.
9. E ato contínuo, volvidos 23 segundos, foi debitado o respetivo cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
10. No dia 11 de julho, às 07:24:06, foram registados 363 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 363,57 lts de combustível DIESEL E+.
11. E no dia seguinte, às 10:03:17 e às 10:03:36, foram registados 431 e 403 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 431,44 e 403,39 lts de combustível DIESEL E+.
12. E decorridos 32 segundos, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
13. No dia 13 de julho, às 19:44:00, 19:44:21, 19:44:42, 19:45:11 e 19:45:55, foram respetivamente registados 414, 483, 13,24 e 39, pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 414,13, 483,38, 13,85, 24,24 e 39,47 lts de combustível DIESEL E+.
14. E volvidos 16 segundos, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
15. No dia 16 de julho, às 17:00:15 e às 17:00:43, foram registados 431 e 394 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 431,44 e 394,67 lts de combustível DIESEL E+ e DIESEL E+10.
16. E às 17:01:42 foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
17. No dia 20 de julho, às 10:57:09 e às 10:57:57, foram registados 399 e 472 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 399,41 e 472,18 lts de combustível DIESEL E+10.



18. E 28 segundos depois, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
19. No dia 21 de julho, às 10:04:04, 10:04:53 e 10:06:21, foram registados 453, 366 e 292 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 453,88, 366 e 292,11 lts de combustível DIESEL E+10, os dois primeiros e DIESEL E+, o último.
20. E 2 minutos e 53 segundos depois, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
21. No dia 24 de julho, às 08:19:02 e às 08:19:20, foram registados 485 e 461 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 485,27 e 461,43 lts de combustível DIESEL E+.
22. E 30 segundos mais tarde, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
23. No dia 26 de julho, às 07:27:16 e às 07:27:53, foram registados 507 e 549 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 507,47 e 549,32 lts de combustível DIESEL E+ 10.
24. E 38 segundos depois, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
25. No dia seguinte às 07:46:43 e às 07:47:12, foram registados 526 e 557 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 526,89 e 557,43 lts de combustível DIESEL E+ 10.
26. E volvidos 26 segundos, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
27. Finalmente, no dia 28 de julho, às 07:39:47 e às 07:40:23, foram registados 528 e 509 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 528,8 e 509,63 lts de combustível DIESEL E+ 10.
28. E, 20 segundos mais tarde, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
29. No mês de agosto de 2012, em concreto no dia 22, às 12:49:13 e às 12:49:51, foram registados 469 e 423 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 469,34 e 423,79 lts de combustível DIESEL E+ 10.



30. E 32 segundos volvidos, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
31. No dia seguinte, às 08:04:29 e às 08:04:42, foram registados 596 e 616 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 596,2 e 616,79 lts de combustível DIESEL E+ 10.
32. E volvidos 40 segundos, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
33. No dia 24 de agosto, às 09:12:11, às 09:12:29, às 09:13:29 e às 09:14:00, foram registados 595, 616, 581 e 365 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 595,31, 616,79, 581,76 e 365,16 lts de combustível DIESEL E+ 10.
34. E no período subsequente de 50 segundos, foi debitado o cartão, por duas vezes, em 1000 pontos, cada, de modo a que fossem resgatados dois vales de 5 Euros, para serem descontados na cadeia de Supermercados ...
35. Finalmente, no dia 30 de agosto, às 16:56:50, foram registados 464 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 464,70 lts de combustível DIESEL E+ 10 e um minuto e 20 segundos depois, resgatado um vale de 5 €, a descontar em diversas lojas identificadas no catálogo.
36. Às 16:59:25 e às 16:59:42, foram registados 509 e 615 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 509,42 e 615,73 lts de combustível DIESEL E+ 10 e DIESEL E+.
37. E 39 segundos depois, foi debitado o cartão em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...
38. Todos estes registos foram efetuados pela arguida e tiveram lugar durante o período em que prestou a sua atividade.
39. E nenhum deles correspondeu a abastecimento real de combustível efetuado ao aludido cliente, já que não consta da sua fatura relativa a cada um desses meses.
40. Com efeito, o volume de combustível vendido a esse cliente nos meses de julho e agosto, como decorre das faturas juntas aos autos, foi de 254.899 e 303,779 lts.



41. *Sucedeu que, nesses mesmos meses, a arguida procedeu de igual forma relativamente ao cliente ..., aproveitando-se do facto deste cliente, pelas mesmas razões, deixar o cartão de fidelidade no Posto.*

42. *Assim, no 11 de julho, às 10:29:14 e às 10:29:37, foram registados 405 e 412 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 405,12 e 412,74 lts de combustível DIESEL E+.*

43. *E logo 39 segundos depois, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Furos, para ser descontado na cadeia de Supermercados*

...

44. *No dia seguinte, às 10:00:13 e às 10:00:37, foram registados 406 e 414 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 406,51 e 414,13 lts de combustível DIESEL E+.*

45. *Volvidos 21 segundos, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados*

...

46. *E decorridos mais 14 segundos, foram registados 225 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 225,07 lts de combustível DIESEL E+.*

47. *No dia 13, às 19:42:18 e às 19:42:31 foram registados 425 e 523 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de e 425,14 e 523.75 lts de combustível DIESEL E+.*

48. *E 39 segundos depois, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados*

...

49. *No dia 16 de julho, às 16:51:23 e às 16:51:35, foram registados 429 e 416 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de e 429,36 e 416,83 lts de combustível DIESEL E+.*

50. *E, desta vez, apenas quase cinco minutos depois, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...*

51. *No dia seguinte, às 18:58:00 e às 18:58:17, foram registados 409 e 450 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 409,6 e 450,71 lts de combustível DIESEL E+.*

52. E volvidos 17 segundos, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...

53. No dia 20 de julho, às 10:54:05 e às 10:54:50, foram registados 448 e 167 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 448,11 e 167,56 lts de combustível DIESEL E+10.

54. E decorridos 26 segundos, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...

55. No dia 26 de julho, às 07:20:16 e às 07:20:44, foram registados 503 e 446 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 503,48 e 446,1 lts de combustível DIESEL E+10.

56. E decorridos 25 segundos, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...

57. No dia seguinte, às 07:18:32 e às 07:45:24, foram registados 48 e 567 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 48,94 e 567,23 lts de combustível DIESEL E+10 e DIESEL E+.

58. E 46 segundos depois, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...

59. No dia 28 de julho, às 07:41:39 e às 07:42:14, foram registados 558 e 461 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 558,47 e 461,84 lts de combustível DIESEL E+10.

60. E, volvidos 23 segundos, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...

61. Enquanto a arguida esteve ausente ao trabalho, por motivo do gozo de um período de férias, só se verificou o registo 53 e 40 pontos, respeitantes ao abastecimento de 53,55 e 40,16 lts de combustível DIESEL E+, efetuado pela colaboradora ..., no dia 7 de agosto, com uma dilação de cerca de 5 minutos entre eles.



62. Aliás, no dia 17 de agosto, data em que a arguida já tinha retomado o trabalho, verificou-se o registo de 19 pontos, respeitantes ao abastecimento efetivo de 19,69 lts de combustível DIESEL E+, por si efetuado.

63. No dia 21 de agosto, às 07:57:40 e às 07:57:54, foram registados 381 e 388 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 381,48 e 388,51 lts de combustível DIESEL E+ e DIESEL E+10.

64. E no dia seguinte, às 12:37:45 e às 12:38:10, foram registados 418 e 392 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 418,31 e 392,35 lts de combustível DIESEL E+10 e de seguida, com um hiato de 1 minuto e 6 segundos, foi debitado, por duas vezes, o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatados dois vale de 5 Euros, para serem descontados na cadeia de Supermercados ...

65. No dia 23 de agosto, às 08:02:57 e às 08:03:10, foram registados 595 e 625 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 595,36 e 625,64 lts de combustível DIESEL E+10 e DIESEL E+.

66. E 43 segundos depois, foi debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...

67. No dia seguinte, às 08:08:27, às 08:08:43 e às 08:09:26, foram registados 611, 554 e 525 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 611,48, 554,02 e 525,57 lts de combustível DIESEL E+10.

68. E, com um hiato inferior a 1 minuto, foi debitado, por duas vezes, o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatados dois vale de 5 Euros, para serem descontados na cadeia de Supermercados ...

69. Ainda nesse mesmo dia, às 13:03:15, foram registados 594 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 594,96 lts de combustível DIESEL E+10.

70. E 46 segundos depois, foi novamente debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...

71. No dia 30 de agosto, às 14:51:35, 14:51:56 e às 14:52:48, foram registados 507, 488 e 338 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 507,03, 488,77 e 338,22 lts de combustível DIESEL E+10 os dois primeiros e DIESEL E+, o último.

72. E nos 150 segundos subsequentes, resgatados dois vales de 5 €, a descontar em diversas lojas identificadas no catálogo.

73. E finalmente, no dia 3 de setembro, às 08:18:37 e às 08:18:49, foram registados 525 e 535 pontos, respeitantes ao suposto abastecimento de 525,65 e 535,3 lts de combustível DIESEL E+10 e 44 segundos depois debitado o cartão deste cliente em 1000 pontos e resgatado um vale de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ...

74. Todos os registos descritos foram efetuados pela arguida e coincidiram com o específico período de trabalho durante o qual prestou a sua atividade.

75. E nenhum deles correspondeu a abastecimento real de combustível efetuado ao cliente a cujo Cartão de Fidelidade respeitava.

76. Aliás, no Posto de Abastecimento em causa só trabalha um operador em cada período de trabalho ou turno.

77. Acresce, que durante o corrente ano, o cartão desses dois clientes não foi debitado em 1000 ou em qualquer outro número de pontos, para resgate de vales de 5 Euros, para ser descontado na cadeia de Supermercados ... ou em diversas lojas identificadas no catálogo.

78. A arguida procedeu, assim, ao registo dos pontos no equipamento existente para o efeito, quando só assim deveria ter agido, como era do seu perfeito conhecimento, quando tivesse existido abastecimento efetivo de combustível em número de litros de combustível idêntico ao do número de pontos registados.

79. Fê-lo, sem o conhecimento e utilizando o cartão dos clientes, que por norma o deixam no Posto para ser utilizado pelos condutores das viaturas da sua frota e com o único fito de poder resgatar e fazer seus os vales de desconto no montante de 5 euros, devidamente identificados.

80. Por bem saber que o resgate desses vales podia ser feito imediatamente no Posto, contrariamente a outros brindes do catálogo que estão sujeitos a entrega diferida.

81. Daí que, no período em que a arguida esteve de férias, isto é, entre 30 de julho e 14 de agosto, e em relação ao cliente ..., Lda., apenas existe o registo de pontos relativos a dois abastecimentos, efetuados pela empregada ..., sem que tenha sido resgatado de qualquer brinde.



82. *Ao jeito do que se verificou nos primeiros seis meses do ano, em que apenas foi resgatado um brinde pela empregada ... – por sinal da bandeira de Portugal – no dia 20 de junho, certamente devido à campanha relativa ao Campeonato da Europa de 2012.*

83. *Sendo certo, como resulta do extrato de conta desse cliente, que os registos de pontos só é efetuado, dado se tratar de um cliente com conta corrente, quando é paga a fatura respetiva.*

84. *Confrontada, no dia 4 de setembro, com as situações dos dois aludidos clientes, a arguida não deu nenhum esclarecimento válido, sendo certo que a partir dessa data não mais se verificaram, nos indicados cartões dos clientes, registo de pontos em numero idêntico ou sequer parecido ao dos supra referidos, tão pouco foram resgatados Vales para serem descontados na cadeia de Supermercados ..., ou em diversas lojas identificadas no catálogo.*

85. *Resulta assim manifesto que a arguida, servindo-se da sua qualidade de empregada da arguente, e por isso conhecedora dos seus procedimentos internos, nomeadamente da circunstância de os registos dos pontos correspondente a uma determinada quantidade de combustível ser realizada em equipamentos distintos, urdiu um estratagema com vista a conseguir para si vantagens económicas, dado ter feito seus 30 vales de desconto da cadeia de Supermercados ... e mais 3 vales a descontar em diversas lojas identificadas no catálogo, permitindo-lhe um benefício pecuniário de 165 €.*

86. *Estratagema que se traduziu em registar pontos no equipamento respeitante ao uso de Cartões de Fidelização quando, como bem sabe, dado prestar a sua atividade no Posto há quase dois anos, tal registo só deverá ser feito como contrapartida de efetivos abastecimentos de combustível, o que nas descritas situações não sem verificou.*

87. *Acresce, que o comportamento da arguida é ainda passível de causar prejuízos patrimoniais à sua entidade patronal, não só os decorrentes da lesão da honorabilidade e do seu bom nome comercial junta da ..., como lhe poderá ser exigido que reembolse a ... no valor equivalente aos dos vales indevidamente atribuídos.*

88. *E ainda originar que os dois indicados clientes, caso tenham conhecimento de que o seu Cartão foi utilizado de forma indevida, possam fazer cessar a relação comercial de longa data que mantém com a arguente.*

89. *No plano jurídico disciplinar, a conduta da arguida é reveladora de elevada reprovação ético-social, atenta a relação de confiança subjacente ao desempenho das funções a que se acha contratualmente adstrita, que implicam o manuseamento de dinheiro e outros valores.*

90. *Com esta sua conduta, consciente, culposa e suficientemente indiciada, incorreu a arguida na prática de gravíssima infração disciplinar, traduzida na violação dos mais elementares deveres decorrentes do contrato de trabalho e em concreto, na violação do dever de guardar lealdade e de respeitar os legítimos interesses da Empresa, estabelecido na alínea f), do n.º 1, do artigo 128.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.*

91. *A infração imputada à arguida, pela sua gravidade e consequências é, a ser provada, passível e constituir justa causa de despedimento, dado que, por afetar irremediavelmente o princípio da boa fé e de confiança recíproca inerentes ao dever de lealdade, que sustenta e norteia o vínculo laboral, torna prática e imediatamente impossível a sua manutenção e subsistência.*

92. *Assim, por estar indiciariamente preenchido o condicionalismo previsto no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, foi já formalmente manifestada, para efeitos do disposto no artigo 353.º, daquele diploma, a intenção de proceder ao seu despedimento com alegação de justa causa, caso venham a ser provados os factos que lhe foram imputados e constantes da presente acusação.*

93. *Termos em que, ao abrigo do disposto no artigo 355.º do Código do Trabalho, é fixado à arguida o prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, apresentar por escrito a sua defesa.*

Lisboa, 28 de setembro de 2012”

1.1.2. Junto ao processo, a folhas 72, consta um documento com o nome da trabalhadora, datado de 16.10.2012, mas sem estar assinado, cujo conteúdo se transcreve:

“Santo Estêvão, 16 de outubro de 2012

Venho por este meio comunicar que pode proceder ao meu despedimento, admito que errei e que o meu comportamento foi gravíssimo.

Todos temos altos e baixo na vida e desta vez aconteceu comigo, é uma lição e estou arrependida.

Apesar de tudo não tenho um dedo a apontar à empresa, aos colegas e aos patrões.

Sem mais nenhum assunto.

...”

1.1.3. São juntos, ao processo os seguintes elementos:

- Declaração de instauração de processo disciplinar, datada de 10.09.2012;
- Relatório de pontos e respetivos resgates, com números idênticos aos indicados na nota de culpa (artigo 3.º) e respeitantes aos cartões de fidelização dos clientes indicados na nota de culpa, datado de 11.09.2012 e relativo aos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto e setembro de 2012, a folhas 2 a 9 do processo;
- Extrato de Cliente “..., Lda.”, entre 12.01.2012 e 7.09.2012, a folhas 10 do processo;
- Oito faturas de combustível, em nome de “..., Lda.”, referentes aos meses de janeiro a agosto de 2012, com descrição do número de litros de combustível adquiridos, a folhas 11 a 18 do processo;
- Dezasseis documentos relativos a “Fecho Informativo do Mês” e “Troca de Pontos ...”, datados de 31.12.2011, 2.02.2012, 28.02.2012, 1.03.2012, 2.04.2012, 30.04.2012, 23.04.2012, 12.06.2012, 3.07.2012, 4.07.2012, 6.07.2012, 24.07.2012, 13.08.2012, 16.08.2012, 25.08.2012, a folhas 19 a 27 do processo;
- Cinquenta e nove documentos relativos a “Fecho Contabilístico”; “Fecho Informativo do Turno”; “Totais Parciais Dia” e “Troca de Pontos ...”, e referentes a diversos dias dos meses de fevereiro, abril, junho, julho, agosto e setembro, assim



como trinta e dois “Mapas de cálculo das vendas de Postos de Abastecimento” (Caixa ...), relativos a diversos dias dos meses de fevereiro, abril, junho, julho, agosto e setembro, a folhas 28 a 60 do processo;

- Relatório de “Vendas de 2012 do posto (em litros, por meses e por produto), referente aos meses de janeiro a agosto de 2012, a folhas 61 do processo;
- Mapa de férias de 2012 relativo à trabalhadora ..., a folhas 61 do processo;
- Documento relativo a “Vale de 5€ em compras nas lojas ... aderentes”, a folhas 62 do processo;
- Informação sobre “...”, a folhas 63 do processo;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 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 atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.2. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo

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



14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.3.** 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 proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 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,³ determina uma especial proteção 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 76/2012, de 26 de março, 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 previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 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 atividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

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. De acordo com a nota de culpa, a trabalhadora, com a categoria profissional de operadora, presta atividade no posto de abastecimento em ..., propriedade da ..., e explorado pela entidade empregadora.

A ... dispõe de um cartão de fidelização "...", cartão de acumulação de pontos que podem ser trocados por prémios.

Os clientes ... e ..., Lda., deixam o seu cartão no posto de abastecimento "*para ser utilizado pelos condutores das viaturas da sua frota*".

De acordo com a acusação que lhe é movida, a trabalhadora terá registado uma quantidade de pontos nos referidos cartões, designadamente, 14.200 pontos e 16.700 pontos, a que deveria corresponder o abastecimento de combustível, em diversos dias e horas detalhados no articulado da nota de culpa.

Assim, e sucintamente, alega a entidade empregadora que, nos meses de julho e agosto de 2012, a trabalhadora terá registado pontos respeitantes a supostos abastecimentos de combustível no cartão de fidelização da empresa, Lda., e posteriormente descontado esses pontos em vales de 5€ para compras nos supermercados ...

Igualmente, em julho, agosto e setembro a trabalhadora terá procedido de igual forma utilizando o cartão de fidelização do cliente ...

De acordo com a acusação, todos os registos descritos na nota de culpa foram efetuados pela trabalhadora "*e coincidiram com o específico período de trabalho durante o qual prestou a sua atividade*", sendo que "*no Posto de Abastecimento em causa só trabalha um operador em cada período de trabalho ou turno*".



Assim, alega a empresa que os abastecimentos de combustível não ocorreram, designadamente, porque não constam das faturas do cliente ..., Lda., referentes ao meses em causa, pelo que, refere a entidade empregadora, a trabalhadora agiu desta forma sabendo que *“os registos dos pontos correspondentes a uma determinada quantidade de combustível [seria] realizada em equipamentos distintos”*, fazendo seus *“30 vales de desconto da cadeia de Supermercados ... e mais 3 vales a descontar em diversas lojas identificadas no catálogo, permitindo-lhe um benefício pecuniário de 165 €”*.

- 2.9.** A entidade empregadora alega ainda a possibilidade de prejuízos patrimoniais em virtude *“da lesão da honorabilidade e do seu bom nome comercial junto da ..., como lhe poderá ser exigido que reembolse a ... no valor equivalente aos dos vales indevidamente atribuídos. E ainda originar que os dois indicados clientes, caso tenham conhecimento de que o seu Cartão foi utilizado de forma indevida, possam fazer cessar a relação comercial de longa data que mantém com a arguente.”*
- 2.10.** Ainda, de acordo com a nota de culpa, os alegados comportamentos da trabalhadora, que chegaram ao conhecimento da entidade empregadora *“Na última semana de agosto”* determinaram a perda irremediável de confiança, por violação do dever de lealdade e respeito pelos legítimos interesses da empresa, tanto mais que a trabalhadora desempenha funções que implicam o manuseamento de dinheiro e outros valores.
- 2.11.** Como prova dos factos alegadamente ocorridos, a entidade empregadora junta ao processo diversa documentação cuja relação com o articulado da nota de culpa não se encontra estabelecida, inviabilizando, nestes termos, a possibilidade de verificação das afirmações proferidas em tal articulado. Igualmente, tais documentos que constituem o processo disciplinar não evidenciam qualquer conduta da autoria da trabalhadora arguida.

Na verdade, alegando a empresa que no posto de abastecimento de ... *“só trabalha um operador em cada período de trabalho ou turno”* e que *“todos os registos descritos foram efetuados pela arguida e coincidiram com o específico*



período de trabalho durante o qual prestou a sua atividade”, não cuidou de demonstrar e comprovar o que afirma.

2.12. De salientar que a folhas 72 do processo consta um documento datado de 16.10.2012, com conteúdo que poderia indiciar uma confissão dos factos, mas que não está assinado, pelo que em rigor não pode conduzir a um juízo de aceitação do despedimento.

2.13. Saliente-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).

2.14. Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁵ que: (...) *a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes –, se conclua pela premência da desvinculação.*

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁶: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac.*

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

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

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art.º 396.º, n.º 2, do CT⁷, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações

⁷ Atual artigo 351.º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



peçoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (art.º 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e peçoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art.º 367.º do CT.⁸

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

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, in “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para



compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, in “Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005”, pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).*

- 2.16.** Ora, no caso em análise afigura-se que a entidade empregadora não juntou ao processo prova que permita concluir a existência da conduta que imputa à trabalhadora especialmente protegida, não esclareceu qual a condição da

⁸ Atual artigo 330.º do Código do Trabalho de 2009.



trabalhadora, e não esclareceu se a trabalhadora continua a desempenhar funções ou se, por ventura, foi suspensa desse exercício.

- 2.17.** Em face do exposto, não resulta provada conduta imputada à trabalhadora que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral e por esse motivo não estão afastados os indícios de discriminação em função da maternidade.
- 2.18.** Assim sendo, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, a inexistência de prova de facto culposo e a ausência do necessário nexos causal entre o facto imputado e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, nos termos e de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 330.º e nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que a sanção de despedimento configura um indício de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012**