

PARECER N.º 331/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 944 – DL/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 02.07.2015, na sequência de registo nos CTT efetuado em 15.07.2015 pela Entidade Empregadora, ..., Lda., um pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável, à trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria de operadora especializada, a exercer funções na loja ... de ..., nos seguintes termos:

“(...) ASSUNTO: Pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

Contra a trabalhadora ... corre termos o processo disciplinar cuja cópia segue em anexo.

A trabalhadora em causa foi mãe em outubro de 2014, muito embora não tenha comunicado nada à empregadora, limitando-se, depois de instada, a apresentar o documento emitido pelo Instituto da Segurança Social, cuja cópia se junta e que confirma que entre 16/10/2014 e 12/02/2015 beneficiou do subsídio parental inicial da mãe por 120 dias.

Não obstante, crendo que poderemos estar na presença de uma trabalhadora



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

lactante, solicitamos o parecer prévio dessa entidade no sentido de emitir opinião sobre a existência de discriminação em função do sexo quanto ao despedimento por facto imputável à trabalhadora.

Com os nossos melhores cumprimentos,

O Instrutor (...)”.

- 1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópias do processo disciplinar que teve início em 22.04.2015, com vista ao despedimento por facto imputável contra a trabalhadora, detentora da categoria de Operadora há mais de 17 anos nesta entidade empregadora. Este processo disciplinar foi instaurado por instrutor nomeado na mesma reunião pelos 8 sócios, conforme indicação constante do auto de ocorrência, abertura de inquérito e nomeação de instrutor, assinado por estes sócios.
- 1.3. Do processo constam fotocópias de vários documentos, muitos manuscritos, em duplicado e organizados de forma variada e complexa, destacando-se:
 - Carta de 04.03.2015, remetendo o processo à CITE;
 - Impressão de folha de Concessão de Subsídio parental Inicial de 120 dias à trabalhadora, com início em 16.10.2015;
 - Texto relacionado com o assunto: “(...) *Dúvidas no pagamento de compras (...)*” com referência : “(...) ... 22 de abril 2015 (...)”;
 - Impressão geral relativa ao dia 7.04.2015 da loja;
 - AUTO DE OCORRÊNCIA, ABERTURA DE INQUÉRITO E NOMEAÇÃO DE INSTRUTOR em reunião de sócios realizada em 22.04.2015;
 - Texto manuscrito de alegação de ..., trabalhadora especialmente protegida, ao instrutor do procedimento, gestor comercial, ...;
 - 3 notas de venda de artigos ;
 - Outro texto manuscrito de alegação de outra funcionária da loja ...;

- Uma alegação de apontado cliente da entidade empregadora, “ouvido” “(...) *no seu quintal (...)*” o Sr. ...;
- 1 fatura simplificada de compras efetuadas na loja no dia 27 de abril de 2015;
- Folha em branco com uma conta efetuada À mão sem estar assinada ou identificada;
- Uma fatura de venda relativa ao mesmo dia 27.04.2015, com várias compras;
- Uma frase em folha branca manuscrita assinada por uma referenciada cliente da entidade empregadora chamada ...;
- Carta dirigida à trabalhadora de 28.04.2015 com o “(...) *assunto suspensão preventiva (...)*” e assinatura desta de tomada de conhecimento na mesma data de 28.04.2015;
- *Referência do instrutor manuscrita a mais uma alegação de outro referenciado cliente, ..., tomada “(...) em sua casa (...)*”;
- *Outra fatura de compra efetuada em 25.04.2015;*
- *Outra alegação manuscrita pelo instrutor relativa a ...;*
- *Fatura de 26.04.2015;*
- *Carta dirigida à trabalhadora notificando-a da Nota de Culpa datada de 25.05.2015 acompanhada da Nota de culpa, por esta recebida em 26.05.2015, conforme talão de receção dos CTT;*
- *Resposta à Nota de Culpa recebida pela entidade empregadora em 11.06.2015*
- *Procuração da trabalhadora a mandatária advogada em 29.05.2015;*
- *Procuração da entidade empregadora a Sociedade de Advogados;*
- *Nota do Instrutor de 17.06.2015;*
- *Emails de 19.06.2015, relacionados com a audição das testemunhas apresentadas pela trabalhadora/advogada;*

- *Nota prévia assinada pelo instrutor e mandatária da trabalhadora, à audição das testemunhas apresentadas por esta;*
- *Audição das 3 testemunhas apresentadas pela trabalhadora no dia 23.06.2015;*

1.4. O texto relacionado com o assunto: “(...) *Dúvidas no pagamento de compras (...)*” com referência : “(...) ... 22 de abril 2015 (...)”, assinado por ... (que verificamos corresponder ao sócio referenciado no “*AUTO DE OCORRÊNCIA, ABERTURA DE INQUÉRITO E NOMEAÇÃO DE INSTRUTOR*” igualmente de 22.04.2015) declara o seguinte:

“(...) Assunto: Dúvidas no pagamento de compras ... 22 de abril 2015

Quando regresssei de férias dia 13 de abril o Sr. ... mais o Sr. ... entregaram-me uma copia do rolo de control com uma venda no valor de 18,53 € mas que a cliente teria levado mais um ... 90 doses que não teria sido registado na caixa e pediram-me que averiguasse a situação ocorrida na loja de ... no dia 07 de abril entre a funcionária ... e uma cliente a Sr.^a ... que é socia da sociedade ..., Lda., que nos fornece a fruta e legumes na referida loja, o que se passou na loja foi observado pela funcionaria ... a qual contou à colega ..., que por sua iniciativa ligou ao Sr. ... no dia 09 abril a contar o sucedido.

No dia 14 de abril pelas 11 horas desloquei-me a casa da Sr.^a ... e pedi-lhe que me contasse a forma como foi atendida na loja e quais os produtos comprados e como os pagou.

A Sr.^a ... acedeu ao meu pedido e mostrou-me os produtos quase todos que tinha comprado na loja, perguntei-lhe quanto tinha pago ela disse-me 43,30 € ou 43,70 € ainda se lembrava pois o dinheiro que levava não chegou e teve que pedir ao filho e só depois é que levou as compras, mas que a ... nunca lhe deu a fatura argumentando que já não sabia onde encontrá-la.

Conferimos as compras a meu pedido e uma parte dava certo com o rolo de control que tinha comigo, tinha diversos produtos como: café, fiambre, sal, massas, arroz, leite, cereais, guardanapos, açúcar no valor 18,53 € e tinha também 1 ... em pó 90 doses, 1 ... liquido 24 doses que não constavam na conta no rolo de control.

As compras registadas somavam o valor 18,53

Não registado mas cobrado 1 ... 90 doses valor 18,40

Não registado mas cobrado 1 ... liq. 24 doses valor 7,48

Tudo incluído no valor: 44,41

A versão da Senhora é a seguinte: comprou os primeiros produtos no valor de 18,53 € mas voltou atrás para buscar o ... e o ... a ... juntou as compras cobrou-lhe o valor de 43,30 € ou 43,70 € mas nunca lhe deu a fatura do total das compras sempre com o argumento de que não sabia da fatura.

Assim se nas contas do final do dia 07-Abril a ... não teve a mais no caixa os 25,88 € cobrados e não registados devera explicar onde foi parar esse valor.

A 21 abril falei com ... e ... elas confirmaram o que denunciaram e dizem ter notado mais algumas situações mas que não falaram por não terem certeza e terem receio de represálias por parte da ... que é a funcionária mais antiga na loja.

Também lhes perguntei se conheciam o Sr. ... que em 12-12-2013 escreveu uma carta para a sede da empresa em ... a reclamar do mau atendimento das funcionarias ... e ... e foi me dito que não conheciam esse nome.

Nada mais havendo a dizer. (...)"

- 1.5.** O auto de abertura de inquérito e nomeação de instrutor de 22.04.2015 tem o seguinte conteúdo:

"(...) AUTO DE OCORRÊNCIA, ABERTURA DE INQUÉRITO E NOMEAÇÃO DE INSTRUTOR

Aos 22 dias do mês de abril de 2015, os sócios da ..., LDA., reunidos na sede social da empresa, sita na Zona Industrial de ..., 2 Fase, ..., decidiram:

- Tendo em consideração informações trazidas ao conhecimento desta entidade empregadora que indiciam a existência de situações, verificadas na loja de ..., de venda de produtos cujo preço de aquisição muito embora seja pago pelos clientes não é registado nem dá entrada na caixa;
 - Suspeitando-se que a responsável por tais atos é a trabalhadora ...;
 - Considerando que a referida atitude afeta a confiança que existe na relação de trabalho e constitui infração disciplinar grave;
- Decide-se promover a instauração de procedimento prévio de inquérito, de modo a averiguar os factos em causa e a sua gravidade, a aferir da culpa efetiva da trabalhadora ... e a fundamentar adequadamente a respetiva nota de culpa.
- Para o efeito é nomeado instrutor do processo o Exmo. Senhor Dr. ...
- ..., 22 de abril de 2015 (...).”

1.5.1. A Nota de Culpa tem o seguinte teor:

“(...) NOTA DE CULPA

CONTRA A TRABALHADORA ...,

OPERADORA DE SUPERMERCADO, CORRE TERMOS UM PROCESSO

DISCIPLINAR EM QUE É ACUSADA DA PRÁTICA DAS SEGUINTE INFRAÇÕES:

1.º

a. No dia 07 de abril de 2015, pelas 09h30, a cliente Sra. D. ..., sócia da sociedade ..., Lda., procedeu à aquisição de diversos produtos na loja da empregadora ..., Lda., sita em ..., local de trabalho da trabalhadora arguida.

b. Foi atendida na caixa pela trabalhadora arguida e constatou que não tinha consigo dinheiro suficiente para pagar a quantia em causa de € 18,53 (dezoito euros e cinquenta e três cêntimos), pelo que se ausentou para ir buscar dinheiro.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

c. Quando regressou, a cliente acrescentou à sua compra inicial uma embalagem de ... líquido roupa 24 doses e uma embalagem de ... máquina regular 90 doses, no valor, respetivamente, de € 7,48 e € 18,40.

d. A trabalhadora arguida ... cobrou à cliente a quantia global dos produtos em causa, correspondente à soma da compra inicial e dos produtos que a cliente acrescentou àquela, mas não lhe entregou a fatura do total das compras, alegando que não sabia da mesma.

e. Consultados os registos das vendas efetuadas no dia em causa pela trabalhadora arguida, constata-se que não existe qualquer registo da venda dos produtos que a cliente acrescentou à sua compra inicial.

E Tão pouco, nas contas do final do dia 7 de abril, a trabalhadora arguida teve a mais na sua caixa o valor dos artigos acrescentados e pagos pela cliente mas não registados.

g. Mais foi verificado, contadas as existências e consultado o inventário, que naquele dia 07 de abril desapareceram da loja sem registo de venda os produtos que a cliente acrescentou à sua compra.

h. Concluindo-se que a trabalhadora arguida fez sua a quantia de € 25,88 (vinte e cinco euros e oitenta e oito cêntimos) entregue pela cliente para pagamento dos produtos supra identificados que acrescentou à sua compra inicial.

2.º

a) No dia 25 de Abril de 2015, pelas 09h15, o cliente Sr. ..., na mesma loja da empregadora ..., Lda., sita em ..., comprou diversos bens.

b) Foi atendido na caixa pela trabalhadora arguida e pagou tais bens.

c) Pouco depois de sair do supermercado, o cliente regressou para, a pedido da sua mulher, comprar meio queijo 3 Igrejas de seis meses.

d) Tal bem tinha o valor de € 20,87 (vinte euros e oitenta e sete cêntimos).

e) O cliente voltou a ser atendido na caixa pela trabalhadora arguida e pagou o queijo que adquiriu, mas a arguida não registou a venda do queijo.

f) Consultadas as vendas de artigos por famílias, verifica-se que no dia em causa a trabalhadora arguida não registou a venda do referido queijo.

g) Tão pouco nas contas do final do dia a trabalhadora arguida teve a mais na sua caixa a quantia paga pelo cliente pela compra do queijo.

h) Concluindo-se que a trabalhadora arguida fez sua a quantia de € 20,87 (vinte euros e oitenta e sete cêntimos) devida pela venda do referido queijo e paga pelo cliente em causa.

3.º

1. No dia 26 de abril de 2015, pelas 09h20, um outro cliente da mesma loja de ..., o Sr. ..., comprou diversos produtos, entre os quais um bacalhau crescido no valor aproximado de € 10,00.

2. Foi atendido na caixa pela trabalhadora arguida, pagou o valor global das compras, porém a arguida não registou a venda do bacalhau.

3. Consultadas as vendas de artigos por famílias, verifica-se que no dia em causa a trabalhadora arguida não registou a venda do referido bacalhau.

4. Verificada a fatura simplificada dos bens adquiridos por aquele cliente, constata-se que na mesma não consta a venda do bacalhau.

5. Tão pouco nas contas do final do dia a trabalhadora arguida teve a mais na sua caixa a quantia paga pelo cliente pela compra do bacalhau.

6. Concluindo-se que a trabalhadora arguida fez sua a quantia aproximada de € 10,00 (dez euros) cobrada pela venda do referido bacalhau e paga pelo cliente em causa.

4.º

i No dia 27 de abril de 2015, pelas 09h30, um outro cliente da mesma loja de ..., Sr. ..., efetuou algumas compras no mesmo estabelecimento de ..., entre as quais um quarto de queijo “...” no valor de 11,05 (onze euros e cinco cêntimos).

ii. Foi atendido na caixa pela trabalhadora arguida, pagou o valor global das compras, porém a arguida não registou a venda do queijo.

iii. Consultadas as vendas de artigos por famílias, verifica-se que no dia em causa a trabalhadora arguida não registou a venda do referido queijo.

iv. Verificada a fatura simplificada dos bens adquiridos por aquele cliente, constata-se que na mesma não consta a venda do queijo.

v. Tão pouco nas contas do final do dia a trabalhadora arguida teve a mais na sua caixa a quantia paga pelo cliente pela compra do queijo.

vi. Concluindo-se que a trabalhadora arguida fez sua a quantia de € 11,05 (onze euros e cinco cêntimos) devida pela venda do referido queijo e paga pelo cliente em causa.

Os factos descritos indiciam uma conduta culposa da trabalhadora ... gravemente lesiva dos interesses da empresa, com violação expressa dos deveres de zelo e diligência, de obediência às ordens e instruções do empregador, de lealdade, de honestidade e de contribuir para a melhoria da produtividade da empresa.

..., 25 de maio de 2015.

..., LDA

A GERÊNCIA e o Instrutor (...)

1.5.2. Como suporte desta nota de culpa constam “(...) declarações (...)” prestadas na loja ..., no dia 28 de abril, da acusada trabalhadora ora especialmente protegida e de alegadas testemunhas ..., esta não suficientemente identificada, bem como, neste dia “(...) no seu quintal (...)” o Sr. ... cliente da loja. Estas declarações, todas manuscritas, dizem respeito, a pagamento de produtos vendidos na loja e não registados em caixa pela trabalhadora, nos dias 7, 25, 26 e 27 de abril do corrente ano, no valor total de 67.80 euros conforme soma por nós efetuada. Estas declarações não estão reproduzidas por terem sido apresentadas de forma manuscrita, aqui dando-se por inteiramente reproduzidas, para os devidos efeitos.

- 1.6. Apesar da Resposta à Nota de Culpa ter sido rececionada pelo instrutor do processo no dia 11.06.2015, eventualmente, um dia após o prazo legal de 10 dias úteis, reproduzimos o seu conteúdo:

*“(...) Exmo. Senhor Instrutor do
Processo Disciplinar deduzido por
..., Lda.*

...

A Trabalhadora Arguida vem, nos termos do art.º 355.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, apresentar resposta à nota de culpa contra si deduzida, o que faz com os seguintes fundamentos:

- 1. A Trabalhadora Arguida, desde já impugna o vertido nos artigos 1º a 4º da referida nota de culpa mais não é do que uma deturpação da realidade.*
- 2. As acusações constantes da nota de culpa, a que ora se responde, não têm qualquer fundamento, tendo apenas por fim possibilitar à arguente o despedimento da Trabalhadora Arguida imiscuindo-se ao pagamento da competente indemnização.*
- 3. Todos os factos são totalmente falsos, não sendo mais que uma mentira, que apenas tem por intuito pressionar a Arguida a despedir-se!*
- 4. A nota de culpa acusa a Trabalhadora Arguida de gravemente lesar os interesses da empresa, com violação expressa dos deveres de zelo e diligência, de obediência às ordens e instruções do empregador, de lealdade, de honestidade e de contribuir para a melhoria da produtividade da empresa.*
- 5. Sendo que, fá-lo de forma despudorada, sem sequer enunciar um único elemento probatório tendente a demonstrar as acusações proferidas.*
- 6. Esta peça peca por defeito, contendo apenas imputações sobre factos relatados já no âmbito do processo disciplinar, os quais são despromovidos de prova, que como tal, não pode valer como verdadeira acusação e por isso não pode servir de base a uma decisão punitiva válida.*

7. *Para que a Arguida possa exercer de forma cabal o seu direito de defesa, necessário se torna que as imputações que lhe são feitas sejam circunstanciadamente descritas e enquadradas nas circunstâncias de tempo e lugar, sob pena de a Arguida ver o dito direito irremediavelmente violado.*
8. *No que concerne ao referido no artigo 1 da nota de culpa, não podemos desde já de estranhar, o depoimento desta cliente que refere que no dia 07 de abril de 2015, se deslocou à loja da empregadora ..., Lda., sita em ..., e que a Trabalhadora Arguida não registou a venda dos produtos.*
9. *Eventualmente pode a referida cliente se ter deslocado à loja, mas o que é certo é que fica a dúvida, não existe qualquer registo da sua presença na loja nesse dia e muito menos da aquisição de produtos!*
10. *Como é que alguém pode afirmar que adquiriu produtos numa loja, quando na verdade não tem um único documento que identifique a referida aquisição.*
11. *Assim sendo, seria fácil aquisição dos produtos nas lojas e as posteriores reclamações!*
12. *Aproveitávamo-nos de talões de compra que se encontram esquecidos nas loja ou no chão, e posteriormente depois de chegarmos ao conforto da nossa habitação, decidíamos reclamar junto da loja.*
13. *Pelo que, é de estranhar que a cliente não tenha reclamado nem apresentado qualquer queixa junto do referido estabelecimento comercial, e já só em sede de inquirição no âmbito do referido processo disciplinar, diga que a Trabalhadora Arguida, não registou a venda dos produtos.*
14. *Salvo o devido respeito, parece-nos descabido tal inquirição, até porque não nos foram fornecidos elementos probatórios suficientes que nos confirmam que nesse dia aquela cliente se deslocou à loja!*
15. *Por outro lado, se ao final desse mesmo dia, os referidos artigos não se encontravam nas existências do inventário da loja, não poderá a Trabalhadora*

Arguida aceitar tal imputação, uma vez que na referida loja existem outras trabalhadoras e entram e saem clientes...

16. Quanto ao alegado no artigo 2 da nota de culpa, mais uma vez o modus operandi da inquirição das testemunhas no âmbito do processo disciplinar é o mesmo, em que o cliente após uma compra regressa novamente para outra compra!!!

18. Após consulta do processo disciplinar, existe um simples auto de declarações em que o cliente refere que nesse dia esteve na loja, mas não juntou qualquer documento que comprove a permanência na loja, bem como uma fatura que titule a aquisição dos bens!

19. Ora, mais uma vez o que se encontra alegado em 30 e 40 não passam de mais inquirições no âmbito do processo disciplinar a clientes, sendo de notar que nenhum deles apresentou queixa ou reclamação junto da loja.

20. Salvo o devido respeito, interpretamos estas inquirições como simulações de idas ao supermercado para a aquisição de determinados produtos.

21. Pelo que, se desconhece a pertença de tais documentos juntos ao processo disciplinar, uma vez que não identificam a pessoa em causa.

22. Já no que diz respeito às imputações que resultam da nota de culpa e que foram relatadas pelos clientes em sede de inquirição no âmbito do processo disciplinar, já foram apresentadas as competentes queixas- crimes junto dos Serviços do Ministério Público, pela Trabalhadora Arguida, por difamação, injúria e calúnia, nos termos do artigo 180º, 181º e 183º do Código Penal.

23. Ora não foi articulado nenhum facto tendente a demonstrar ou sequer indiciar que existiu «violação expressa dos deveres de zelo e diligência, de obediência às ordens e instruções» foi reiterada.

24. Assim, respeitando os critérios de adequação e proporcionalidade da sanção à infração de que a trabalhadora vem acusada, (e nunca cometeu), nunca a Arguente poderá aplicar a sanção de despedimento à Trabalhadora.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

25. Nunca a Trabalhadora Arguida teve qualquer comportamento menos próprio quer para com a sua entidade patronal quer para com colegas, clientes perante os quais goza de elevada estima e consideração.

26. A Trabalhadora Arguida é pessoa de bem, de esmerada formação moral, que preza as boas relações de trabalho e interpessoais o que torna ainda mais incompreensível a atitude da arguente.

27. O que sucede é que, todos os factos são totalmente falsos, não sendo mais que «inverdades», que apenas têm por intuito pressionar a Trabalhadora Arguida.

28. A Trabalhadora Arguida é funcionária da arguente 28 de abril de 1998, sem nunca ter sido sujeito a qualquer procedimento disciplinar,

29. tão pouco foi alguma vez admoestada, ou sequer chamada a atenção por quem quer que fosse, durante toda a sua atividade profissional nesta ou noutras empresas em que trabalhou.

30. Ao invés, sempre exerceu a sua profissão, com o maior zelo, dedicação, diligência e obediência aos seus superiores.

31. Há mais de 17 anos que trabalha sob ordens e direção da Arguente e revelou sempre a sua aptidão para as tarefas que executa, a sua probidade e retidão de procedimentos,

32. Comportamentos que mantém como caráter marcante da sua personalidade e acima de tudo sempre pautando as suas condutas pensando nos interesses superiores da sua entidade patronal.

33. Exerce a sua profissão por vocação e gosto e não se move por qualquer outro interesse.

34. Não pode assim, deixar de manifestar o seu mais veemente repúdio pelas supra referidas afirmações que reputa como não verdadeiras, injustas e infundadas.

35. A Trabalhadora-Arguida foi admitida para trabalhar por conta e sob autoridade e direção da arguente, 28 de abril de 1998, para desempenhar as funções de Operadora de Supermercado — 1.º Ano.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

36. Posteriormente, foram-lhe atribuídas outras funções e atos de confiança sem que, em momento algum, a Administração da Arguente ou qualquer outro superior hierárquico tenha demonstrado qualquer perda de confiança.

37. Pelo contrário, sempre lhe foram confiadas tarefas que acresciam às suas responsabilidades, por um lado e, ultrapassavam as suas atribuições, por outro.

38. Ora, a Arguida tem atualmente a categoria de Operadora Especializada sendo que as suas funções vão muito para além do que consta do Contrato Coletivo de Trabalho aplicado para esta categoria.

39. A Arguida exerce as funções inerentes à sua categoria, bem como, muitas outras que nada tem a ver com a sua categoria mas que procura cumprir com rigor e profissionalismo de modo a contribuir para o bom funcionamento da empresa,

40. Como melhor se compreenderá e provará esta Trabalhadora Arguida ao momento assume a responsabilidade sobre a loja, ou seja, sendo vista pelas colegas, entidade patronal, clientes e fornecedores como Encarregada da loja de ...

41. Aliás, algumas das encomendas que são feitas diretamente na loja aos fornecedores eram da responsabilidade da Trabalhadora Arguida.

42. Assim, resulta à sociedade que a Trabalhadora Arguida nunca deixou de desempenhar as suas funções e cumprir ordens e instruções com zelo e competência.

43. É pois com enorme estupefação, sentimento de injustiça e mágoa que recebe e responde à nota de culpa tendo que lembrar a sua Entidade Patronal dos méritos que esta sempre lhe reconheceu e agora tão injustamente põe em causa.

44. Não houve da sua parte qualquer comportamento ilícito, suscetível de justificar a aplicação de qualquer sanção disciplinar, muito menos o despedimento com justa causa.

45. Assim se impugnam especificadamente os factos constantes da nota de culpa

46. Nunca a Trabalhadora Arguida faltou ao respeito a quem quer fosse e

47. muito menos o fez em relação aos colegas ou superiores hierárquicos e clientela nem o faria, atenta a sua idoneidade moral.
48. A Trabalhadora, aqui Arguida, é pessoa educada e bem formada que não tem por hábito destratar ninguém.
49. E desde sempre primou pela educação, honestidade e competência quer profissional quer pessoal.
50. Pelo que, nega veementemente as acusações constantes da nota de culpa.
51. Sempre contribuiu para a harmonia do local de trabalho tendo inclusive criado amizades sólidas com os seus colegas, respeitando com urbanidade e probidade Colegas, a sua Entidade Patronal e clientela.
52. Sempre cumpriu as ordens e instruções que lhe foram dadas pelos seus superiores em matéria de execução e disciplina no trabalho,
53. Nestes termos, a Arguida reitera a impugnação que deduziu a todos os factos que lhe são imputados na nota de culpa.
54. Face ao exposto, não violou nenhum dos deveres a que está adstrito enquanto trabalhadora,
55. nem houve da sua parte qualquer comportamento ilícito, suscetível de justificar a aplicação de qualquer sanção disciplinar.
56. A Arguida não aceita como verdadeiro nenhum dos factos que lhe são imputados e considera-se ofendida na sua honra, dignidade e bom-nome.
57. Está a sofrer danos psicológicos que poderão revelar-se irreparáveis, está a ser vítima de uma atitude injusta e vexatória que atenta contra a sua dignidade humana e profissional, reservando-se desde já o direito de responsabilizar judicialmente quem o calunia.
58. Face ao exposto, não violou nenhum dos deveres a que está adstrito enquanto trabalhadora,

Termos em que, dada a não pertinência da matéria acusatória, deve o presente processo disciplinar ser arquivado e, levantando-se ao mesmo tempo a suspensão preventiva imposta.

Requer, por se afigurar essencial à descoberta da verdade, a inquirição das seguintes testemunhas, que deverão ser inquiridas a toda a matéria vertida na presente resposta:

1. ...

2. ...

3. ...

Junta: Procuração

P.D.

A Advogada, (...)”.

1.6.1. Da Resposta à Nota de Culpa verifica-se que a trabalhadora nega os factos que lhe são imputados, apresenta 3 testemunhas, ouvidas no dia 23 de junho, na sede da entidade empregadora, declarações manuscritas pelo instrutor do processo disciplinar, que aqui se dão por reproduzidas: “(...) *abonatórias (...)*” conforme nota prévia do Instrutor, de 17 de junho. Estas testemunhas dizem, nomeadamente, conhecer a trabalhadora ora arguida, “(...) *há muitos anos (...)*” clientes do supermercado ..., que manifestaram ela ter tido “(...) *um comportamento educado (...)* *trabalhadora assídua, educada (...)* *nunca teve razão de queixa, nem nunca ouviu dizer que a ... tenha tido um comportamento menos correto (...)* *sempre a conheci como “chefe”, a orientar as colegas, a tirar as faltas a arrumar a loja (...)*”.

1.7. A análise destes processos cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, 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 destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” que 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. Neste sentido, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por 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 (...)”.

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 (...)*”.

2.3. *No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe “(...) Proteção em caso de despedimento*

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.

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 1 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. (...).

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

“(...) a) ...

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

c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).

2.3.2. 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. (...)*”.

2.3.3. O CT no que diz respeito aos Direitos deveres e garantias das partes (Secção VII) dispõe o artigo 126.º Deveres gerais das partes :

“(...) 1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. (...)”.

2.3.4. Sublinhe-se ainda o disposto no artigo 127.º como *Deveres do empregador*:

1 – O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;*
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;*
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;*
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;*
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;*

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) ...

2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 – (...).”

2.3.5. No que diz respeito aos Deveres do Trabalhador previstos no Artigo 128.º e tal como aponta a entidade empregadora que a trabalhadora infringiu os seguintes deveres:

“(...) 1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

(...)

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; (...).”

2.3.6. Porque a entidade empregadora alude, ainda que brevemente, a eventual ausência da trabalhadora, não contraditada, convirá chamar à colação o disposto no artigo 249.º do CT, *Tipos de faltas*:

1 – *A falta pode ser justificada ou injustificada.*

2 – *São consideradas faltas justificadas:*

...

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

...

j) A que por lei seja como tal considerada.

3 – *É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.*

2.3.6.1. E o artigo 254.º do CT para aferição da *prova do motivo justificativo de falta* a entidade empregadora pode:

“(...) 1 – ... nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 – A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 – A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 – A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 – O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada. (...)”.

2.3.7. Por outro lado, de sublinhar Justa causa do despedimento, nos termos do artigo 351.º:

“(...) 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;...

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes; (...).”

2.3.7.1. Dispõe este mesmo artigo 351.º no n.º 3:

“(...) 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. (...).”

2.3.7.2. O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:

a) Comportamento culposo do trabalhador;

b) Comportamento grave e de consequências danosas;

c) Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Não basta pois um comportamento culposo é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art. 396 do CT ... (atual 351 n.º 3) que: “ para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”

Finalmente, esse comportamento culposo e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexos de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts. (...)

2.3.8. Ainda em sede de aplicação de sanções disciplinares pelas entidades empregadoras em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, dispõe a lei, que estas sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como dispõe o artigo 330.º:

“(...) Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e 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 contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3. (...)”

2.3.9. *E, o Artigo 328.º no que diz respeito a aplicação destas sanções, sempre em situação de infrações dos/as trabalhadores/as, determina uma hierarquia de aplicação das sanções, como segue:*

“(...) 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 justifiquem 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.

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

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, previstas em Portugal, pela 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 sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

2.4.1. Na sequência de todo o exposto, da análise de todo o procedimento, tendo em conta, nomeadamente, os factos apontados nas “dúvidas no pagamento de compras” reproduzidos no ponto 1.4 do presente parecer, o auto de abertura de inquérito” ponto 1.5, o teor da Nota de Culpa 1.5.1, bem como as declarações das respetivas testemunhas ponto 1.5.2., afigura-se-nos que a entidade empregadora não só não ponderou, como devia, de forma legal e objetiva as circunstâncias que

rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, como também não provou ou demonstrou que o comportamento a esta imputado – venda de produtos a alguns clientes sem os registar na caixa, por exemplo, nos dias 7, 25, 26 e 27 de abril do corrente ano – configure qualquer ação culposa ou nexos de causalidade com a prova produzida, por falta de descrição e precisão de circunstâncias de tempo, modo ou lugar, concluindo-se como não ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, não existindo justa causa para despedimento da trabalhadora arguida, no processo disciplinar em análise.

III – CONCLUSÃO

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; considerando que a legislação portuguesa prevê no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), 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 lactante, ..., operadora especializada, promovido pela empresa ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.