



PARECER N.º 404/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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

Processo n.º 1223 – DG/2015

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 21/8/2015, da empresa ... um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., operadora ajudante 1º ano, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. A nota de culpa que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida em 14/7/2015 refere o seguinte:

1.2.1. *A Arguida exerce, atualmente, no estabelecimento de venda de produtos a retalho — doravante designado por Loja da Arguente, as funções inerentes à sua categoria profissional de Operadora Ajudante 1º Ano.*

1.2.2. *Por força da relação laboral mantida com a Arguente, a Arguida deve cumprir escrupulosamente todas as normas e procedimentos prescritos pela sua entidade empregadora, nomeadamente aqueles referentes à correta utilização por parte dos colaboradores do Cartão "...".*

Com efeito,



1.2.3. *No ano de 2013 foi estabelecida uma parceria entre a Arguente e a ... desenhada por forma a permitir a acumulação de descontos em combustível para utilização nos postos de abastecimento ... aderentes,*

1.2.4. *Com o escopo, por parte da Arguente, de fidelizar, por via da mencionada parceria novos clientes e de induzir aos seus clientes já fidelizados o hábito de fazerem a globalidade das suas compras na Loja.*

Para tanto,

1.2.5. *A Arguente e a ... criaram, desenvolveram e implementaram um cartão designado "...", que, por brevidade, adiante se designará simplesmente por "Cartão".*

1.2.6. *O "Cartão" foi lançado em todas as Lojas da Arguente no dia 21 de março de 2013,*

1.2.7. *O modo de funcionamento do "Cartão" pode descrever-se da seguinte forma:*

a) *O cartão é obrigatoriamente oferecido aos clientes da Loja sempre que estes façam compras;*

b) *Após a entrega do cartão ao cliente, caso o cliente faça compras de valor igual ou superior a € 40,00, serão nele (cartão) creditados €2,00 por cada €40,00 de compras realizadas na Loja, até ao limite diário de €10,00 de crédito;*

c) *No caso de o valor das compras ser inferior a €40,00, o operador deve igualmente passar o cartão, uma vez que o cliente pode usufruir de todas as compras efetuadas dado que, se no final de cada mês, a soma de todas as compras inferiores a €40,00, atingir os € 250,00, o cliente acumula €5 em ... no cartão;*

d) *O cliente poderá descontar o crédito que for acumulando no seu cartão em ...;*



Pois bem,

1.2.8. *Para que a campanha de lançamento do “cartão” e a sua utilização ocorresse da melhor forma possível, a Arguente ministrou formação aos seus colaboradores,*

Com efeito,

1.2.9. *A Arguente pré-estabeleceu um programa de formação de 15 formadores regionais, 2 elementos por loja e todos os operadores de frente de loja.*

Nessa conformidade,

1.2.10. *Ficou estabelecido e claro para todos os colaboradores da Arguente que:*

- a)** *É obrigatório para os Operadores de Frente de Loja que estejam a atender clientes em POS a entrega do cartão ao cliente sempre que este realize compras, independentemente do valor das mesmas;*
- b)** *Sempre que o cliente inicie o registo de compras no POS é obrigatório para o colaborador que o atenda perguntar se o cliente tem o “cartão”;*
- c)** *Se o cliente não tiver o cartão, é obrigatório para o colaborador elucidar o cliente acerca da existência e modo de funcionamento do cartão, cabendo-lhe incentivar o cliente a aderir ao cartão, devendo, para tanto, explicar as vantagens por ele proporcionadas;*
- d)** *Se o cliente declinar a oferta do cartão o colaborador deve, mesmo assim, enunciar as suas vantagens e entregar ao cliente um folheto explicativo do mesmo;*

1.2.11. *Caso o cliente tenha o cartão ou deseje aderir a este o colaborador tem a obrigação de pedir o cartão ao cliente e de o passar no scanner do POS, devolvendo-o de seguida ao cliente.*



- 1.2.12.** *O colaborador deverá cumprir a obrigação descrita no número anterior logo no início da transação, mas se por algum motivo o não fizer, pode cumpri-la até ao momento em que o cliente procede ao pagamento das compras,*
- 1.2.13.** *Sendo, por isso, possível ao colaborador associar o ‘cartão’ às compras do cliente até ao término da transação.*
- 1.2.14.** *Só sendo o desconto passível de atribuição quando o cliente apresentasse o cartão para ser passado no scanner do POS.*
- 1.2.15.** *Sendo, por isso, absolutamente decisivo que o colaborador cumpra as obrigações vindas de descrever de forma escrupulosa, sob pena de se não poder atribuir a vantagem ao cliente.*
- 1.2.16.** *E dessa forma ficar prejudicado o efeito que se pretende alcançar com a campanha que, recorde-se, é o de captar novos clientes e fidelizar os já existentes.*
- Acresce que,*
- 1.2.17.** *Caso o cliente não tenha o cartão consigo, não o queira utilizar ou não queira aderir a ele, ou simplesmente decline o benefício, ou seja, mesmo que tenha direito a crédito igual ou superior a € 2,00 não o pretenda inserir no cartão, é expressamente proibido creditar o valor daquela transação, bem como efetuar a acumulação de pontos, em caso de compras de valor inferior a € 40,00, noutro qualquer “cartão”, seja este de outro cliente ou de qualquer outra pessoa, que não a que realizou e pagou as compras.*



1.2.18. *Os colaboradores têm a obrigação de entregar à gerência de Loja os cartões que tenham sido emitidos sem solicitação de cliente ou devolvidos por estes, devendo tais cartões ser inutilizados.*

Convém ainda referir,

1.2.19. *Que a Arguente investiu avultadas somas em dinheiro na criação, desenvolvimento e publicitação do cartão ..., alocando a este projeto vastos recursos humanos e materiais,*

1.2.20. *Sendo certo que suporta financeiramente de forma direta parte do benefício que é concedido aos seus clientes, da forma precedentemente descrita.*

Acresce ainda que,

1.2.21. *É expressamente proibido aos colaboradores da Arguente fazer compras para si próprios durante o período normal de trabalho,*

1.2.22. *Contando tal proibição do Manual de Acolhimento da Arguente e sendo do conhecimento generalizado dos colaboradores da Arguente e bem assim da Arguida.*

1.2.23. *Do Manual de Procedimentos ... consta, igualmente, a proibição de os colaboradores utilizarem o cartão ... em benefício próprio ou de familiares e amigos.*

Pois bem,

1.2.24. *A Arguida tomou conhecimento das regras contantes do Manual de Procedimentos.*



Acresce ainda que,

1.2.25. *No dia 4 de abril de 2013, passou a estar exposta na Loja, em local visível a todos os colaboradores, a instrução de Serviço “Cartão ...” com a seguinte redação:*

“No seguimento da formação e informação relativa ao cartão ... que foi dada a todas as equipas de loja, reforçamos o seguinte:

- O cartão ... só será emitido pelo Colaborador quando o cliente aceita aderir.*
- Qualquer cartão ... que por lapso, tenha sido emitido sem solicitação do cliente e ou devolvido pelo mesmo, deverá ser entregue de imediato à Gerência, para que seja inutilizado.*
- É expressamente proibido ao Colaborador utilizar o seu cartão ... durante o atendimento aos clientes.*
- É expressamente proibido ao Colaborador utilizar em seu benefício, qualquer vantagem associada ao cartão ..., decorrente do atendimento a clientes.*

A violação das regras constantes na presente instrução de Serviço será objeto de processo disciplinar e queixa-crime, junto das autoridades competentes.”

1.2.26. *Tendo, por isso, a Arguida perfeito conhecimento da globalidade das regras e procedimentos precedentemente invocados.*

Isto posto,

1.2.27. *No dia 5 de abril de 2015, a Arguida esteve a operar no POS 003 da Loja;*

1.2.28. *No dia 7 de abril de 2015, a Arguida esteve a operar no POS 005 da Loja;*



1.2.29. *No dia 16 de abril de 2015, a Arguida esteve a operar no POS 001 da Loja.*

Sucedede que,

1.2.30. *Em claro e manifesto desrespeito pelas normas invocadas no ponto 1 da presente Nota de Culpa, a Arguida manteve em seu poder, enquanto prestava trabalho nos referidos POS, o “cartão” n.º... (código de barras n.º...),*

E

1.2.31. *Efetivamente, ao invés de creditar nos cartões dos clientes todas as compras por estes realizadas ou de lhes propor aderirem ao cartão sempre que realizassem compras, a Arguida creditou os valores no cartão n.º ... (código de barras n.º ...).*

De facto,

1.2.32. *No dia 5 de abril de 2015, a Arguida passou o cartão n.º ... (código de barras n.º ...) por 6 vezes no scanner dos POS 003 da Loja;*

1.2.33. *No dia 7 de abril de 2015, a Arguida passou o cartão n.º ... (código de barras n.º ...) por 3 vezes no scanner dos POS 005 da Loja;*

1.2.34. *No dia 16 de abril de 2015, a Arguida passou o cartão n.º ... (código de barras n.º ...) por 7 vezes no scanner dos POS 001 da Loja;*

1.2.35. *Quando deveria ter passado o cartão dos clientes que fizeram e pagaram essas compras,*

Ou

1.2.36. *Oferecido o cartão aos clientes que ainda o não tivessem.*



Pelo contrário,

- 1.2.37.** *Em todas essas 16 transações, a Arguida associou à compra, por meio da passagem do cartão no scanner do POS, o cartão nº ... (código de barras nº ...).*
- 1.2.38.** *Conseguindo creditar no cartão nº ... (código de barras nº...) o valor global de €10,00 em desconto imediato.*
- 1.2.39.** *Fazenda reverter para o cartão o desconto respeitante a compras efetuadas por clientes que não quiseram o cartão, que não o quiseram utilizar ou que, simplesmente, não foram devidamente alertados pela Arguida nos termos precedentemente expostos e assim ficaram impedidos de aceder ao benefício que lhes quis oferecer a Arguente.*
- 1.2.40.** *Locupletando-se da forma descrita com o montante de € 10,00 que fez seu e pôde utilizar em desconto em ... num qualquer ... para seu uso e proveito próprio ou dos terceiros que bem entendeu,*
- 1.2.41.** *E ainda acumulando em cartão € 164,19, de modo a atingir os €250,00 em compras por mês e, desta forma, ser-lhe atribuído o montante de €5,00.*
- Acresce que,*
- 1.2.42.** *No dia 3 de junho de 2015, a Senhora District Manager ... confrontou a Arguida com os factos supra descritos tendo ela confessado a prática dos mesmos.*
- 1.2.43.** *Ao agir como agiu a Arguida violou de forma culposa as normas e procedimentos legitimamente impostos pela Arguente,*



1.2.44. *A Arguida desobedeceu à norma que a proíbe de creditar o valor das transações noutra qualquer “cartão”, seja este o seu cartão, o cartão de outro colega, cliente ou de qualquer outra pessoa, que não a que realizou e pagou as compras.*

1.2.45. *A Arguida desobedeceu, igualmente, às normas impostas pela Arguente para divulgação e publicitação da existência e funcionamento do cartão junto dos seus clientes.*

Por fim, e muito mais importante,

1.2.46. *A Arguida fez sua a quantia de € 10,00 que bem sabia não lhe pertencer e, creditando-a no referido cartão ..., ficou com a possibilidade de a utilizar para os fins que bem entendeu, bem sabendo que aquela quantia lhe não pertencia e que ao fazê-la sua prejudicava o cliente, em primeira linha, e a própria Arguente.*

1.2.47. *A Arguida aproveitou-se, ainda, fraudulentamente, do saldo de € 164,19, que não correspondia a compras por si efetuadas, de modo a atingir os € 250,00 em compras por mês.*

Com efeito,

1.2.48. *Por causa direta e necessária da conduta da Arguida, ficou a Arguente privada de oferecer um benefício aos seus clientes, que assim deixou de poder cativar como pretendia e teve que suportar o custo devido pelo desconto oferecido, que ao invés de ser entregue ao seu destinatário (cliente) foi apropriado pela Arguida do modo descrito.*

Com efeito,

1.2.49. *A Arguida agiu de forma a ocultar a sua conduta, procurando enganar a entidade patronal, em seu benefício próprio.*



- 1.2.50.** *A conduta da Arguida consubstanciou não só a prática de infrações disciplinares graves mas igualmente a prática de um ilícito criminal, designadamente o tipo legal de furto, previsto e punível pelo disposto no artigo 203º do Código Penal.*
- 1.2.51.** *Com a conduta descrita a Arguida violou de forma grave as instruções e procedimentos legitimamente impostos pela Arguente aos seus colaboradores.*
- 1.2.52.** *A conduta da Arguida atentou contra interesses patrimoniais sérios da Arguente.*
- 1.2.53.** *Com a sua conduta a Arguida revelou grave deslealdade para com a Arguente e traiu irremediavelmente a confiança que esta nela depositava e essencial à manutenção do vínculo laboral.*
- 1.2.54.** *A Arguente não pode mais confiar na honestidade da Arguida, pelo que, atenta a gravidade da conduta da Arguida, não é exigível à Arguente a manutenção do vínculo laboral com esta.*
- 1.2.55.** *Os comportamentos da Arguida foram graves e culposos e pela sua gravidade e consequências tornaram prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e n.º 2, alínea e), do artigo 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.56.** *A conduta da Arguida violou os deveres constantes das alíneas b), c) e d) da cláusula 41ª da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros*



aplicáveis, bem como das alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º da Código do Trabalho.

1.2.57. *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, bem como requerer as diligências probatórias que entender convenientes.*

1.2.58. *Nos termos do n.º 1 do artigo 353.º do Código de Trabalho informa-se expressamente a Arguida de que é intenção da Entidade Patronal proceder ao seu despedimento com justa causa.*

1.3. Do processo disciplinar remetido não consta resposta da trabalhadora arguida à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar *as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*

2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo,*



proibida nos termos da 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.

- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa*.
- 2.5.** A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário*.
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter *a descrição circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora*.
- 2.7.** Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente



cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexo de causalidade, e considerar também a prova produzida.

- 2.8.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *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.*
- 2.9.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta 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.*
- 2.10.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a entidade patronal imputa à trabalhadora vários factos, de que, em síntese, se salienta:
- 2.10.1.** Locupletou-se da quantia de 10 euros que foram creditados num cartão que não o dos clientes que fizeram as compras respetivas;
- 2.10.2.** Acumulou o montante de 164,19 euros num cartão que não o dos clientes que fizeram as compras, para lhe ser atribuído o montante de 5 euros quando acumulasse 250 euros.
- 2.10.3.** Tomou conhecimento das regras constantes do manual de procedimentos frente loja e do manual de acolhimento em que consta a proibição de os trabalhadores utilizarem o cartão “...”



- 2.11.** De onde conclui terem sido violados os seus deveres laborais de zelo e diligência, de cumprir as ordens da entidade patronal e não praticar qualquer ato que prejudique a entidade patronal e de obedecer-lhe em tudo o que respeita à organização e execução do trabalho.
- 2.12.** A trabalhadora não responde à nota de culpa.
- 2.13.** A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora (nº 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreram as infrações disciplinares.
- 2.14.** Por outro lado, a instrução do processo disciplinar deve lograr carrear a prova necessária e suficiente para que seja evidenciado, sem margem para dúvidas, que a trabalhadora arguida praticou os factos de que é acusada na nota de culpa.
- 2.15.** O presente processo disciplinar iniciou-se com a denúncia dos factos feita através de uma “participação disciplinar” elaborada por ..., “district manager”.
- 2.16.** A nota de culpa transcreve as operações em que houve associação de um determinado cartão a certas compras, revertendo nele o desconto dessas compras associadas.
- 2.17.** Contudo a instrução do processo disciplinar não apresenta provas de que o cartão em causa era da trabalhadora arguida ou de que esta se tenha efetivamente locupletado com a quantia de 10 euros, e que a tenha utilizado em desconto de combustível.



- 2.18.** Além disso, a instrução do processo também não prova qual o conteúdo do “manual de acolhimento” ou do “manual de procedimentos ...”, visto que não os junta ao processo disciplinar, e, em particular, não prova que deles conste a proibição de os *trabalhadores utilizarem o cartão “...”*.
- 2.19.** Assim, considera-se que não se demonstra, de forma inequívoca, onexo causal entre os factos denunciados e a trabalhadora arguida, não sendo feita prova da prática pela trabalhadora dos factos de que está acusada.
- 2.20.** Por outro lado, refere o artigo 351.º, nº 1, que *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*.
- 2.21.** Diz também o nº 3 do mesmo artigo 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 relevem*.
- 2.22.** No que diz respeito ao grau de lesão, a entidade patronal não o determina nem documenta. E mesmo quanto à identificad quantia de 10 euros que fora creditada no cartão, a entidade patronal não demonstra qual o grau de lesão que isso lhe causou.
- 2.23.** Além disso, considera-se que o processo não evidencia as consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador diretamente decorrentes da conduta da arguida, que são condições necessárias para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.



2.24. Tendo tudo isto em conta, considera-se que não está demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer cessar a relação laboral.

2.25. E assim, não estando ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, conclui-se pela existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., S.A. em virtude de se afigurar que o mesmo constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.