

PARECER N.º 40/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1378 – DG/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 23 de dezembro de 2014, da empresa ..., S.A., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., nos seguintes termos:

Exmos. Senhores,

*Nos termos do previsto na alínea a) do no 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, com vista à emissão do parecer prévio a que alude o n.º 1 da citada disposição legal, e uma vez concluídas as diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º do mesmo diploma legal, somos pela presente a remeter a V. Exas. cópia integral do processo disciplinar instaurado por ..., S.A., à trabalhadora grávida ... com vista ao despedimento desta,
Junta — Fotocópia do processo disciplinar.*

1.2. Do processo remetido consta:

1.2.1. Decisão de Instauração de processo disciplinar a duas trabalhadoras – a trabalhadora ... e a trabalhadora especialmente protegida e respetiva nomeação de instrutor, de 31/10/2014;

1.2.2. Despacho do Instrutor a determinar o processo prévio de inquérito, de 05/11/2014;

- 1.2.3.** Cópia do ofício entregue em mão à trabalhadora especialmente protegida da decisão de instauração de processo disciplinar, bem como da suspensão preventiva da prestação de trabalho, de 31/10/2014;
- 1.2.4.** Cópia da fatura n.º ..., emitida em nome da ..., pelo vendedor ..., titulando uma venda de um Tablet ... ao Cliente ..., no valor de 20,00€;
- 1.2.5.** Cópia da fatura n.º ..., emitida em nome da ..., pelo vendedor ..., titulando uma venda de um Tablet ... ao Cliente ..., no valor de 20,00€;
- 1.2.6.** Cópia de um talão de compra à ... do cartão multibanco com o nome de ..., no valor de 20,00€;
- 1.2.7.** Guia de Encomenda ... de 2 Tablet c, de 04/10/2014, no valor de 194,00€, onde consta como responsável ...;
- 1.2.8.** Guia de Remessa n.º ... à ... de 2 Tablet ..., no valor de 194,00€, onde foram apostos dois carimbos, um com a palavra CAIXA, Recebido em 07/10/14, tendo sido aposta rubrica da pessoa que assumiu ser ..., e outro com a palavra ..., receção ..., Recebido em 07/10/2014, rubricado pela mesma pessoa;
- 1.2.9.** Guia de receção, onde consta como responsável de encomenda a trabalhadora ..., aqui especialmente protegida, tendo sido aposta rubrica da pessoa que assumiu ser ..., como responsável de receção;
- 1.2.10.** Autos de declarações de:
- ..., trabalhadora ao serviço da arguente;
 - ..., trabalhador ao serviço da arguente;
 - ..., trabalhadora ao serviço da arguente;
 - ..., Rua ..., n.º ..., ...;
 - ..., trabalhador ao serviço da arguente;
 - ..., trabalhador ao serviço da arguente;
 - ..., trabalhador ao serviço da arguente;
 - ..., trabalhador ao serviço da arguente;
 - ..., trabalhadora ao serviço da arguente, na qualidade de Diretora de Recursos Humanos da ...;
- 1.2.11.** Auto de não comparência da testemunha arrolada pela trabalhadora arguida, ..., residente na Rua ..., lote ..., ...;

- 1.2.12.** Termo de Juntada, datado de dezanove de novembro de 2014, no qual foram juntos aos autos de processo disciplinar instaurados por ..., S.A., às colaboradoras ... e ... os seguintes documentos:
- 1) Ficha de funcionária de ...;
 - 2) Ficha de funcionária de ...;
 - 3) Mapa de Horário de Trabalho de outubro de 2014 do ... da ...;
 - 4) Fotocópia do livro de registo de tempos de trabalho do ... de ...;
 - 5) Talão de caixa relativo à fatura n.º ..., emitida pela ..., S.A., em 7 de outubro de 2014;
 - 6) Talão de caixa relativo à fatura n.º ..., emitida pela ..., S.A., em 10 de outubro de 2014;
 - 7) Certificação médica de gravidez de ...
- 1.2.13.** Duplicado de extrato de oficina n.º ..., titulando um ... ao Cliente ..., no valor de 20,00€, onde consta um desconto de 109,95€;
- 1.2.14.** Duplicado de extrato de oficina n.º ..., titulando um ... ao Cliente ..., no valor de 20,00€, onde consta um desconto de 109,95€;
- 1.2.15.** Notificação de nota de culpa a ..., na qual vem acusada de:
- A) *Entre V. Exa. e a entidade empregadora ..., S.A., vigora desde 5 de junho de 2009, um contrato individual de trabalho mediante o qual V. Exa. presta trabalho sob a autoridade e direção desta;*
 - B) *No âmbito do referido contrato de trabalho, V. Exa. encontra-se no presente momento a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Hospedeira de Caixa no ... de ... da entidade empregadora;*
 - C) *No presente momento V. Exa. se encontra grávida] tendo comunicado tal facto à sua entidade empregadora;*
 - D) *Em 5 de junho de 2009, entre V. Exa. e a entidade empregadora foi celebrado o acordo denominado “Condições particulares nas compras do pessoal.”*
 - E) *Mediante tais condições particulares, e de acordo com as regras estabelecidas nas mesmas, a sua entidade empregadora atribui-lhe um desconto de 20% sobre o preço de venda ao público na aquisição de produtos e gratuidade de mão de obra na realização de serviços:*

1.2.16. É V. EXA, NA QUALIDADE DE ARGUIDA, ACUSADA DE:

Artigo 1.º No início de outubro de 2014, V. Exa conjuntamente com a sua colega de trabalho, ..., elaboraram um plano com vista a apropriarem-se de dois tablets (um para cada) sem pagarem o preço devido pela aquisição.

Artigo 2.º Assim, em cumprimento do planeado, no dia 4 de outubro de 2014, em nome da sua entidade empregadora. ..., S.A., V. Exa. procedeu à encomenda junto da sociedade ..., Lda., de dois “Tablet ...”.

Artigo 3.º Tal encomenda foi realizada mediante a elaboração da guia de encomenda n.º ..., de 4 de outubro de 2014, sendo que os referidos tablets”, com a referência ... e o código de artigo ..., foram encomendados ao preço unitário de 97,00 euros, ou seja, pelo preço global de 194,00 euros.

Artigo 4.º Na sequência da mencionada encomenda, em 7 de outubro de 2014, a sociedade ..., Lda., procedeu à entrega no ... de ... da sua entidade empregadora dos dois referidos tablets”.

Artigo 5.º Na circunstância, isto é, em 7 de outubro de 2014, V. Exa. após rececionar a referida mercadoria assinou a guia de remessa n.º ... elaborada pela ..., Lda., e a guia de receção, emitida pela sua entidade empregadora, referente à encomenda n.º ...

Artigo 6.º Após a receção dos dois referidos artigos V. Exa. guardou-os junto à caixa do ... de ... - local onde habitualmente desempenha as funções de Hospedeira de Caixa - sendo que tal facto foi notado, primeiramente pela Responsável de Gestão e Aprovisionamento (RGA), D. ..., e posteriormente, pelo Diretor do ... de ..., Sr. ...

Artigo 7.º A ..., ..., ao ver que V. Exa. se encontrava na posse de tal equipamento deu instruções a V. Exa. para que o mesmo fosse guardado no

“búnquer do armazém”, sendo que V. Exa. retorquiou dizendo que tais tablets estavam guardados junto á caixa por indicação do Diretor do ..., Sr. ..., facto que sabia não corresponderá verdade.

Artigo 8.º Posteriormente, no mesmo dia 1 de outubro de 2014, foi o Diretor do ... de ... e superior hierárquico de V. Exa., Sr. ..., a notar que V. Exa. se encontrava na posse do referido equipamento junto á caixa do ..., tendo-lhe ordenado que V. Exa. o guardasse no “búnquer do armazém”, o que V. Exa, efetivamente fez.

Artigo 9.º Ao final do referido dia, por volta das 21h, solicitou ao colaborador ... que fosse ao armazém buscar os referidos tablets, os quais se destinavam, um a V. Exa e o outro à sua colega, ..., o que aquele fez.

Artigo 10.º Na circunstância, o colaborador, ..., deslocou-se junto do Responsável de Receção do ... de ... da sua entidade empregadora, Sr. ..., a quem solicitou as chaves do “búnquer do armazém”, dizendo-lhe que necessitava das mesmas para ir buscar dois “tablets”, tendo o ... entregue ao ... as chaves solicitadas.

Artigo 11.º Ato contínuo, e na posse das chaves, o ... foi ao “búnquer do armazém” retirou os dois “Tablet ...” que entregou a V. Exa.

Artigo 12.º Após se encontrar na posse dos referidos Tablets, V. Exa. guardou um dos mesmos, (destinado à colega de V. Exa., D. ...) numa das gavetas do mobiliário existente junto à caixa do ..., e colocou o outro, que subtraiu, de que ilegitimamente se apropriou e mantém na sua posse, num saco que transportou para fora das instalações da sua entidade empregadora.

Artigo 13.º Em virtude de já ter sido vista na posse do referido tablet, designadamente pelos colaboradores, ..., ..., e de forma a ocultar a sua conduta, no dia 7 pelas 21h 50m, procedeu à emissão da fatura n.º ...

Artigo 14.º Ao proceder à emissão da fatura, utilizou a referência do colaborador ..., introduziu o nome de um cliente fictício, isto é, o Sr. ..., fazendo constar da fatura que o preço a pagar era de 20,00 euros, evidenciando ainda o documento que o referido cliente fictício beneficiava de um desconto de 109,95 euros sob o preço de venda ao público de 129.95 euros e que a venda que a fatura titulava tinha sido realizada pelo colaborador ... de que se apropriou, ... de outubro de 2014.

Artigo 15.º Seguidamente, e de forma a que não resultassem diferenças na conferência de caixa no referido dia, depositou tal quantia de 20,00 euros que corresponde ao preço efetivamente pago por V. Exa. para a aquisição do referido tablet.

Artigo 16.º Ao final do dia, por volta das 22h, abandonou as instalações da sua entidade empregadora. na posse de um “Tablet ...”, que fez seu, que subtraiu ilegitimamente à sua entidade empregadora, de que ilicitamente se apropriou e em cuja posse se mantém desde a referida data de 7 de outubro de 2014, e pelo qual pagou, apenas e só, a quantia de 20,00 euros.

Artigo 17.º Auxiliou ainda materialmente a sua colega de trabalho ... no que se reporta à subtração de um outro “Tablet ...”, pois que, guardou o mesmo no mobiliário junto à caixa do ... de ..., de modo a facilitar a sua subtração por parte desta, bem sabendo que, de acordo com o planeado por ambas, era intenção daquela apropriar-se do mesmo sem pagar o preço devido pela aquisição.

Artigo 18.º Ao agir do modo supra descrito, criou de modo ilegítimo e ilícito um prejuízo para a sua entidade empregadora e um correspetivo benefício para V. Exa.

Artigo 19.º O prejuízo para a sua entidade empregadora ascende ao montante de 99,31 euros, correspondente à diferença entre o valor pago por aquela na

aquisição do referido tablet (119,31 euros) e o valor que recebeu de V. Exa a título de preço (20,00 euros).

Artigo 20.º Já o benefício para V. Exa. ascende ao montante de 83,96 euros, correspondente à diferença entre o valor que V. Exa. deveria pagar à sua entidade empregadora pela aquisição do referido equipamento, isto é, 103,96 euros (correspondente ao PVP de 129,95 euros com desconto de 20% nos termos das condições gerais de compra dos colaboradores) e aquele que efetivamente pagou, isto é, 20,00 euros.

Artigo 21.º V. Exa. não procedeu ao pagamento do preço que era devido pelo tablet encomendado, nem nunca teve intenção de o fazer, tendo pago apenas a quantia de 20,00 euros e procedido à emissão da fatura, de forma a que a subtração em causa não gerasse diferenças de stock ou de caixa no ... da sua entidade empregadora.

Artigo 22.º Agiu de forma dolosa, deliberada, consciente e concertada com a colega de trabalho de V. Exa, D. ..., de modo a causar prejuízos à sua entidade empregadora, os quais são consequência necessária e direta do seu comportamento.

Os factos constantes dos artigos da presente nota de culpa, devidamente enquadrados e contextualizados pelos respetivos considerandos, constituem e configuram, no âmbito da relação de trabalho que vigora entre a entidade empregadora ..., S.A., e a arguida ..., violação dos deveres de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, e guardar lealdade ao empregador, nos termos das alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Os factos acima descritos e imputados a V. Exa nos sucessivos artigos da presente nota de culpa, devidamente enquadrados na referida moldura legal e

disciplinar jus-laboral, configuram comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho vigente entre a ..., S.A., e V. Exa.

Carnaxide, 21 de novembro de 2014

1.2.17. Resposta à nota de culpa, nos seguintes termos:

Em resposta à nota de culpa

No processo disciplinar que lhe move

..., S.A.

Diz

...

1.º

A trabalhadora arguida é a primeira a lamentar a existência dos presentes autos de processo disciplinar.

Porém,

2.º

As acusações contra si formuladas carecem de consistência uma vez que da sua conduta nada decorre com relevância disciplinar pois os factos relatados correspondem a uma prática habitual, reiterada e autorizada, prosseguida por todos os colaboradores da arguente.

Desde logo,

3.º

Importa esclarecer que a trabalhadora arguida confira ter efetuado a encomenda de dois tablets.

4.º

No dia 7 de outubro, os tablets foram entregues na loja, sendo que a respondente apenas tomou conhecimento desse facto após o sr. diretor ter comentado que alguém os tinha recebido e deixado, ainda na caixa, no chão do armazém.

5.º

É verdade que a respondente procedeu à assinatura da guia de entrada, tal como assinou as guias de entrada desse dia!

6.º

É sabido que a inexistência de aprovisionador faz com que as mercadoras sejam entregues no armazém a qualquer colaborador que ali se encontre.

7.º

Só depois as guias são encaminhadas para a “caixa”, onde a operadora de serviço as assina e introduz no sistema.

8.º

Durante a tarde do referido dia 7 de outubro a respondente solicitou ao colega ... que trouxesse os tablets do armazém, desconhecendo se os mesmos se encontravam, ou não, no bunker.

9.º

Em seguida, guardou os tablets no armário de portas existente na “caixa”.

E,

10.º

Já à noite, antes do término do seu período de trabalho, a trabalhadora-arguida elaborou a fatura tendo procedido ao respetivo pagamento.

11.º

Concluído o seu período de trabalho pelas 23.10 horas, levou consigo um tablet e a respetiva fatura.

12.º

É falso que alguém lhe tenha dado ordens para guardar os tablets no bunker.

13.º

Importa agora esclarecer que o desconto efetuado no artigo corresponde a uma prática corrente, seguida por todos os colaboradores, independentemente da posição que ocupam na hierarquia da loja, em artigos de gama “Z” ou “X”, fora de gama ou de saída.

14.º

Para conhecimento da arguente, sempre se dirá que o tablet corresponde à gama “...”.

15.º

A trabalhadora-arguida não criou nenhum procedimento novo, tendo agido ao abrigo de autorização superior, de acordo com prática comum.

16.º

Aliás, convém até esclarecer que os descontos obtidos por esta forma são designados por “mega-descontos” e são realizados com bastante frequência por todos os outros colaboradores, sem exceção.

17.º

É por demais evidente que qualquer censurabilidade que possa ser assacada à respondente do ponto de vista disciplinar, jamais poderá pôr em causa a subsistência da relação de trabalho.

Termos em que, pelos fundamentos aduzidos, devem os presentes autos de processo disciplinar ser mandados arquivar por absoluta ausência de ilícito disciplinar.

Testemunhas:

1.ª - ..., trabalhadora ao serviço da arguente;

2.ª - ..., trabalhador ao serviço da arguente;

3.ª - ..., trabalhadora ao serviço da arguente;

4.ª - ..., Rua ..., n.º ..., ...;

5.ª - ..., Rua ..., lote ..., ...

1.2.18. Acordo de revogação de contrato de trabalho celebrado entre ...;

1.2.19. Do processo consta ainda cópia das condições particulares de venda a pessoal, das quais se extraem as seguintes regras com relevância para o presente caso:

1) CONDIÇÕES DE COMPRA DO PESSOAL

a) Produtos

É acordado um desconto de 20% sobre o preço afixado, para todos os produtos da gama com exceção dos produtos vendidos em condições não usuais (saldos, promoções, fim de série, etc...).

Nenhum produto, sejam quais forem as condições, poderá sair do ... sem passar pela Caixa.

*A compra de um produto fora de gama num grossista ou fornecedor a um Preço ..., só será tolerado na condição de existir uma autorização prévia escrita pelo responsável hierárquico e de ser efetuada a pronto pagamento.
[...]*

1.2.20. No final do documento encontra-se aposta a seguinte declaração datada e assinada por ...:

“Declaro ter tomado conhecimento das Condições Particulares nas Compras do Pessoal, e aceitá-las. O desrespeito pelas presentes Condições constitui uma falta grave da minha parte.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

2.2. 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).

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

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

2.4. 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 (...)”.

- 2.5. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º 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.”
- 2.6. 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.
- 2.7. O Código do Trabalho (CT) consagra estes princípios na relação de trabalho, nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: **Proteção em caso de despedimento** (SN)
- 1 – **O despedimento de trabalhadora grávida**, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (SN)
- 2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior **presume-se feito sem justa causa**. (SN)
- 3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:
- a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) ... c) ... d) ...
- 4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.
- 5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.
- 6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo,

devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

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

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

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

2.8. Sob a epígrafe *Justa causa do despedimento*, o artigo 351.º estatui:

*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:*

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

*e) **Lesão** de interesses **patrimoniais sérios** da empresa. ...*

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

2.9. E o n.º 3 deste artigo exige 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 (S.N.).*

2.10. 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.*

2.11. As sanções a aplicar pela entidade empregadora devem obedecer ao princípio da proporcionalidade previsto no 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.*

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

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.

2.13. Conclui-se, pois, que o conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:

- a) Comportamento culposos do trabalhador;
- b) Comportamento grave e de consequências danosas;
- c) Nexos de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral

2.14. Não basta pois um comportamento culposos 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.º 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”.

2.15. Finalmente, esse comportamento culposos 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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** No processo em análise constata-se, pela leitura de todo o acervo de autos de declarações das diversas testemunhas arroladas, bem como do documento que a entidade empregadora comprova que a trabalhadora foi notificada de nota de culpa e que a mesma aceita ter procedido à encomenda de artigos que não estavam em stock, fazendo-os entrar em stock para, de forma ardilosa, considera-los “artigos suprimidos” ou de “produtos em stock de longa duração ou de exposição” e desta forma, sem a devida autorização, catalogá-los de artigos com mega desconto, para obter para si benefício ilegítimo, causando com a sua atuação, prejuízo à sua entidade empregadora.
- 2.18.** E foram igualmente observados, pela entidade empregadora, os procedimentos previstos nos art.ºs 353.º, 356.º, 357.º do CT.
- 2.19.** Atendendo ao exposto, afigura-se como demonstrada, a atuação culposa da trabalhadora, com violação dos deveres de lealdade e falta de disciplina no trabalho, o que gerará eventualmente uma absoluta necessidade de por em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do CT
- 2.20.** Tendo em consideração os elementos que integram o referido processo, é de concluir que a entidade empregadora logrou demonstrar, no caso vertente, a

existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, em virtude de não existirem indícios de que tal despedimento constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JANEIRO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE VOTO, CONFORME SE TRANSCREVE:

Declaração de voto:

“Considero que não está afastada a hipótese de não estar a ocorrer qualquer indício de discriminação, por motivo de maternidade.”