

PARECER N.º 484/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto que lhe é 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 1634 – DL/2015

I - OBJETO

1.1. Em 29.10.2015, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável à trabalhadora lactante ..., nos seguintes termos:

"Assunto: Pedido de Parecer Prévio

Exma. Senhora Presidente da CITE,

Na qualidade de Instrutora do Procedimento Disciplinar que está a ser movido pela empresa ..., Lda., com sede no ..., (...), contra a sua trabalhadora ..., venho por este meio e ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa. a emissão de parecer prévio, dado que a trabalhadora em causa é trabalhadora lactante.

Para os devidos efeitos, desde já se remete cópia integral do procedimento disciplinar em questão, tendo em conta que terminou a fase das diligências probatórias e o mesmo encontra-se a aguardar que seja proferida decisão final."

1.1.1. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa acompanhada de dois comprovativos de envio de documentos, com as datas de 15.09.2015 e 17.09.2015 e dois comprovativos de receção de documentos com as datas de 17.09.2015 e 18.09.2015, dirigidos à trabalhadora, nos termos que se transcrevem:

"NOTA DE CULPA

..., LDA., em processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora ... (...), vem, com intenção de proceder ao seu despedimento, deduzir a presente Nota de Culpa, nos seguintes termos:

1. No dia 11 de março de 2011, a Trabalhadora/Arguida foi contratada pela Empresa/Arguente para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Encarregada de Loja.

2. A função descrita no número anterior abrange, entre outras, as seguintes tarefas:

a) organizar, coordenar e dirigir a equipa comercial da loja;

b) assegurar a gestão operacional da loja;

e) garantir a venda, satisfação e fidelização dos clientes;

d) analisar os indicadores comerciais da loja; executar notas de encomendas. Receção de stocks e controlo de quebras do produto;

e) garantir notoriedade da Marca e dos produtos comercializados através do posicionamento perante o cliente;

i) cumprir os objetivos estabelecidos pelos superiores, suportados com a apresentação de mapas, indicadores e outras informações;

g) assegurar a gestão e motivação dos colaboradores da loja;

h) identificar necessidades de recrutamento e de formação;

i) garantir a abertura e o fecho da loja.

3. As tarefas ora elencadas pressupõem nomeadamente que a Trabalhadora/Arguida assuma um comportamento profissional rigoroso, baseado em princípios como a responsabilidade, profissionalismo, aperfeiçoamento, colaboração, confidencialidade e lealdade.

4. Foi inclusivamente transmitido à Trabalhadora/Arguida que a violação de normas de conduta que regem a Empresa/Arguente constituiria uma atuação lesiva dos interesses da mesma, podendo tais factos ser punidos disciplinarmente.
5. Ora, no dia 22 de julho de 2015, a Empresa/Arguente tomou conhecimento que a Trabalhadora/Arguida violou gravemente deveres a que se encontrava adstrita para com a Empresa/Arguente, conforme se passa a explicar:
6. Em finais de abril de 2014, a Sócia Gerente da Empresa/Arguente, ..., foi informada pela Trabalhadora/Arguida do desaparecimento de envelopes de fecho de caixa, os quais continham montantes elevados, resultantes da venda de produtos referentes à loja sua no ...
7. Na sequência de tais factos, os quais acabaram por se comprovar ser verdade, foi apresentada uma queixa crime junto da ..., tendo o processo corrido termos no Ministério Público da Comarca de Lisboa Oeste, Oeiras, 1ª Secção, sob o nº ...
8. No dia 21 de julho de 2015, a Empresa/Arguente foi notificada do despacho de arquivamento dos autos.
9. Por este facto, a Sócia Gerente da Empresa/Arguente, ..., no dia 22 de julho de 2015, foi consultar o referido processo, tendo nessa data tornado conhecimento de factos, os quais a Empresa desconhecia totalmente e que, no seu entender, constituem uma grave violação dos deveres a que a Trabalhadora/Arguida se encontra vinculada.
10. Concretamente, da consulta do processo, foi possível apurar o seguinte:
11. Que no depoimento que a testemunha ... prestou, a mesma afirmou que, em 16 de abril, quando se encontrava a trabalhar na loja sita no ... juntamente com a Colega ..., foi chamada pela Trabalhadora/Arguida, tendo esta lhes comunicado que faltavam cerca de 500€ de depósitos de caixa.

12. Sendo que a Trabalhadora/Arguida confrontou todas as funcionárias da loja, dando a entender que a situação em apreço não deveria ser comunicada à Administração.

13. Mais informou esta testemunha que sentiu pressão por parte da Trabalhadora/Arguida de manter omissão destes factos à Administração, assim como da imposição da reposição por parte de todas as funcionárias da quantia em falta, facto que lhe levantou descontentamento, bem como ao resto da equipa, não tendo concordado com esta atitude.

14. Por outro lado, declarou ainda a testemunha que pressionou, juntamente com a maioria das funcionárias, a Trabalhadora/Arguida no sentido de comunicar estes factos superiormente, mas a vontade da Trabalhadora/Arguida fora sempre a de reposição do dinheiro em falta, por parte de todas as funcionárias e manter o silêncio, justificando com a ameaça do despedimento coletivo.

15. A testemunha ..., ouvida no âmbito do processo crime, informou que sentiu pressão por parte da Trabalhadora/Arguida para que fossem repostos os valores por parte de todas as funcionárias, sem que fossem informados os proprietários.

16. Afirmou ainda que sentiu, tal como a maioria das suas colegas, alguma injustiça, propondo que fosse transmitido aos superiores e que fosse apurado o responsável, procedimento este que foi prontamente negado pela Trabalhadora/Arguida.

17. A testemunha ... afirmou no seu depoimento que foi sujeita a pressão por parte da Trabalhadora/Arguida, a fim de ser repostos os valores em questão e apenas pelas funcionárias, sem qualquer comunicação aos seus superiores.

18. Mais declarou que, como justificação, a Trabalhadora/Arguida ameaçaria com despedimento coletivo.

19. Já a testemunha ... afirmou no seu depoimento que se sentiu perseguida pela Trabalhadora/Arguida, como sendo um alvo a excluir do

grupo, justificando tal perseguição pelo facto de não se deixar intimidar pela mesma, confrontando-a sempre pelos procedimentos menos corretos que esta tinha, tanto para com ela, como pela Loja.

20. No que concerne à testemunha ..., a mesma declarou no seu depoimento que sentiu-se pressionada pela Trabalhadora/Arguida a assumir o desaparecimento da quantia de 130€, relativos ao fecho efetuado por esta no dia 10 de julho.

21. Relativamente à testemunha ..., informou a mesma no seu depoimento que, apesar de não concordar com a decisão da Trabalhadora/Arguida de não contactar a Administração da Empresa, acatou a decisão desta, atendendo à pressão exercida pela mesma.

22. Que sentiu pressão e vontade por parte da Trabalhadora/Arguida para que o valor em falta fosse repostado pelas funcionárias, sem que tal fosse reportado à Administração.

23. Por outro lado, é necessário levar em conta as considerações e conclusões feitas pelo Investigador encarregado do processo, ..., no relatório que o mesmo elaborou, no âmbito do processo crime.

24. Concretamente, no mencionado relatório, é dito que, não obstante o facto de já ter havido desaparecimentos de depósitos, segundo as várias inquirições e a prova documental, a Trabalhadora/Arguida manteve-se inoperante, não tomando qualquer atitude concreta nem preocupação em efetuar os depósitos em tempo, o que demonstra uma falta de rigor e zelo para com as suas obrigações de gerente e responsável pelo controlo, validação e depósitos dos mesmos.

25. Salieta ainda no seu relatório a falta de critério nos depósitos, o qual deveria ser sequencial, por datas, sendo que existem fechos de caixa que não foram enquadrados na normal sequência cronológica, sem justificação viável.

26. Através da análise de toda a documentação constante do processo, o Investigador ... verificou um desfasamento entre o levantamento dos

envelopes referentes aos fechos de caixa de loja e os seus depósitos no banco, os quais chegaram a ser de sete dias.

27. O Investigador ... levou ainda em linha de conta o facto de a Trabalhadora/Arguida, no seu depoimento, ter afirmado que levava os envelopes dos depósitos para casa, procedimento que para ela era normal, depositando-os quando achasse conveniente.

28. Através das várias inquirições, o Investigador ... verificou por parte da equipa um sentimento de desagrado e desconfiança neste tipo de procedimentos. Agravado com o facto de a Trabalhadora/Arguida ter continuado a manter os depósitos atrasados e vulneráveis, situação exacerbada com a condição de levar os mesmos para casa.

29. Estes factos levaram as funcionárias a um estado constante de nervosismo, atendendo a este tipo de procedimentos da Trabalhadora/Arguida, condicionando o normal desempenho destas a título laboral.

30. Conforme afirma o Investigador ... no seu relatório, a Trabalhadora/Arguida não demonstrou ter sido zelosa e, atendendo às ocorrências passadas, deveria ter havido mais rigor nos depósitos pendentes.

31. É possível ler ainda no relatório elaborado pelo Investigador ... que as determinações, procedimentos, faltas de rigor e exemplo por parte da Trabalhadora/Arguida não são consideradas como uma referência, nem sequer são aceites pelas restantes funcionárias.

32. As colaboradoras sentem e manifestam medo de represálias quando não atuam em conformidade com a vontade da Trabalhadora/Arguida, sendo que tais comportamentos assumidos por esta levaram a situações como as que ocorreram.

33. A verdade é que a Trabalhadora/Arguida verificou, em 16 de abril, a falta de valores, no entanto, não informou a gerência em tempo útil, como era vontade de todas as outras funcionárias.

34. A Trabalhadora/Arguida conseguiu ganhar tempo, chantageando e coagindo as funcionárias, incutindo o receio de despedimento coletivo da equipa, caso fossem informar a gerência.

35. Conclui por isso o Investigador ... que a Trabalhadora/Arguida foi ineficaz e inoperante na resolução de procedimentos que lesavam a empresa e o bem-estar moral das funcionárias: retirava valores posteriores para colmatar faltas em envelopes anteriores, contrariando as suas declarações; foi advertida do incumprimento correto dos depósitos, mas manteve o mesmo registo.

36. Posteriormente, a Empresa/Arguente apurou que existia por parte de todas as outras trabalhadoras um descontentamento em virtude de terem de assumir uma despesa da qual não foram responsáveis, despesa esta oriunda da acumulação no cofre de um elevado número de envelopes, os quais não foram depositados em tempo, responsabilidade da Trabalhadora/Arguida.

37. Por outro lado, a Trabalhadora ... alertou a Empresa/Arguente para o facto de a Trabalhadora/Arguida ser descuidada no depósito de valores, o que levava ao acumular exagerado de envelopes no cofre, assim como pela forma pouco criteriosa com que os depósitos eram efetuados.

38. Esta mesma trabalhadora transmitiu à Empresa/Arguente que a Trabalhadora/Arguida tinha por hábito levar os depósitos para casa, sendo que a mesma não vivia sozinha.

39. Foi ainda transmitido à Empresa/Arguente pelas restantes Trabalhadoras que era perentório por parte da Trabalhadora/Arguida a vontade das situações de desaparecimento dos envelopes ser sonegada à Administração.

40. Importa ainda levar em linha de conta o que é dito no despacho proferido pelo Ministério Público, no âmbito do processo crime:

“Dos depoimentos prestados resulta que a generalidade das funcionárias imputa à ... (que desempenhava as funções de encarregada da loja em apreço) uma prática negligente no que se refere à guarda e depósito dos

valores de “fecho de caixa” da loja em causa nos autos, prática essa potenciadora da ocorrência de situações como as que deram causa aos presentes autos. Mais deram conta que a encarregada da loja, ..., acabou por impor a sua vontade às mesmas no sentido de assumirem conjuntamente a reposição dos montantes desaparecidos, sem se reportar, numa fase inicial, a situação à administração.

41. Ora, todos os comportamento assumidos pela Trabalhadora/Arguida e relatados pelas várias testemunhas ouvidas no âmbito do processo crime, constituem violações graves dos deveres a que a mesma se encontram adstrita.

Senão vejamos

42. De acordo com os depoimentos prestados pelas trabalhadoras da Empresa/Arguente, em sede de processo crime, bem como pelos factos que ficaram provados no Relatório Policial elaborado pelo Investigador ..., verificaram-se várias situações de desaparecimento de valores dos envelopes de fecho de caixa.

43. Tais desaparecimentos não foram reportados em tempo útil à Empresa/Arguente pela Trabalhadora/Arguida, a qual o deveria ter feito assim que se apercebeu de tais ocorrências.

44. Tal situação é agravada pelo facto de a Trabalhadora/Arguida ter proibido as restantes trabalhadoras de comunicar tais factos à gerência.

45. Por outro lado, de acordo com todos os depoimentos prestados, as trabalhadoras da loja foram obrigadas pela Trabalhadora/Arguida a repor os valores que foram desaparecendo dos envelopes.

46. Tal situação para além de não ter sido comunicada à Empresa/Arguente, não cabia nas competências da Trabalhadora/Arguida.

47. Ou seja, a Trabalhadora/Arguida não deveria, por sua única e exclusiva iniciativa, ter exigido tais pagamentos às restantes trabalhadoras.

48. *Tal decisão não lhe competia, sendo que o que a mesma deveria ter feito era comunicar de imediato os desaparecimentos à Empresa, o que não sucedeu.*

49. *Acresce a isto que, de acordo com a documentação junta com o presente procedimento, a Trabalhadora/Arguida ameaçou todas as restantes trabalhadoras da Empresa/Arguente com despedimento coletivo, caso as mesmas comunicassem as ocorrências à Empresa ou se recusassem a repor os valores que estavam em falta.*

50. *Tal situação constitui um comportamento abusivo por parte da Trabalhadora/Arguida, a qual não tem qualquer competência atribuída pela Empresa/Arguente que lhe permitisse fazer este tipo de ameaças sobre as suas colegas de trabalho.*

51. *Para além disso, tal comportamento constitui o exercer de coação moral sobre as restantes trabalhadoras, comportamento este que excede por completo as funções da Trabalhadora/Arguida.*

52. *É ainda denominador comum em todos os depoimentos prestados pelas trabalhadoras, que as mesmas foram todas alvo de enormes pressões*

psicológicas por parte da Trabalhadora/Arguida, o que terá contribuído para um mau ambiente de trabalho entre todos os funcionários e que em nada contribuiu para a produtividade da Empresa.

53. *Apurou ainda a Empresa/Arguente que a Trabalhadora/Arguida, através da prova produzida no âmbito do processo crime, não procedia atempadamente ao depósito dos valores resultantes do fecho de caixa, chegando mesmo a existir depósitos com 7 dias de atraso.*

54. *Para além disso, a Trabalhadora/Arguida levava os envelopes de fecho de caixa para casa, situação que a Empresa/Arguente desconhecia e que nunca havia autorizado.*

55. *A verdade é que os factos supra descritos constituem uma quebra da relação de confiança que a Empresa/Arguente depositava na Trabalhadora/Arguida.*

56. *Para além disso, existiu uma clara falta de lealdade da Trabalhadora/Arguida para com a Empresa, a qual inclusivamente omitiu informações cruciais à Empresa.*

57. *De salientar ainda a coação que a Trabalhadora/Arguida exerceu sobre as suas Colegas de Trabalho, aliado ao abuso de confiança da mesma, à falta de zelo e rigor profissionais e à negligência da mesma quanto às funções desempenhadas tanto ao nível de gestão da loja, como de gestão de toda a equipa, são fatores mais que suficientes para a Empresa/Arguente considerar que a relação laboral entre as partes não poderá subsistir.*

58. *Relativamente aos depósitos de fecho de caixa, os mesmos deveriam ser efetuados pela Trabalhadora/Arguida ou no próprio dia, ou entregues a alguém hierarquicamente superior e responsável para os efetuar, o que não ocorreu.*

59. *Acresce que a Trabalhadora/Arguida nunca teve qualquer autorização por parte da Empresa/Arguente para guardar os depósitos de fecho de caixa em sua casa, nem nunca a Empresa teve sequer conhecimento de que a Trabalhadora/Arguida os levava para casa, ou mesmo que os guardava durante vários dias, não efetuando de imediato os respetivos depósitos.*

60. *Com as suas atuações a Trabalhadora/Arguida violou, nos termos do artigo*

128º, al. a), c), e), f), g) eh) do Código do Trabalho, o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho com urbanidade e probidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, o dever de guardar lealdade ao empregador, o dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, bem como o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

61. A Trabalhadora/Arguida tem consciência que as suas atuações são contrárias às normas e políticas internas da empresa, causando prejuízos sérios à mesma.

62. O conhecimento por parte da Trabalhadora/Arguida da gravidade das suas atuações e a consciência dos transtornos por si causados à empresa/Arguente, traduz o seu comportamento culposos, preenchendo assim o elemento subjetivo da justa causa de despedimento.

63. O comportamento culposos da Trabalhadora/Arguida, traduzido na violação consciente do dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho, com urbanidade e probidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, o dever de guardar lealdade ao empregador, o dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, bem como o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, atenta a sua gravidade e consequências, quebraram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral e constituindo deste modo fundamento para justa causa de despedimento nos termos dos artigos 351º, n.º 2, als. a), b), c) d) e e) do Código do Trabalho.

Constituindo deste modo fundamento para justa causa de despedimento nos termos dos artigos 351º. n.º 2, als. a), b), c) d) e e) do Código do Trabalho.

Nestes termos e nos demais de direito aplicáveis, a Trabalhadora/Arguida dispõe de um prazo de 10 dias úteis para responder, querendo, à presente nota de culpa, ficando ciente que é intenção da ..., LDA. proceder ao seu despedimento com justa causa, caso os factos de que vem acusada sejam dados como provados.

PROVA TESTEMUNHAL:

- ..., (...);

- ..., (...);

- ..., (...);

Lisboa, 15 de setembro de 2015".

1.1.2. A trabalhadora responde à nota de culpa, em 30.09.2015, nos seguintes termos:

"..., trabalhadora visada no processo disciplinar que lhe é movido por ...,LDA, vem responder à nota de culpa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1 - Nota prévia

1º

Este processo disciplinar, além de ter sido instaurado mais de um ano sobre a prática alegada dos últimos factos indicados na nota de culpa — como melhor infra se dirá - é uma mera manobra contra a trabalhadora por ter sido mãe há pouco tempo.

2º

O que é lamentável pois a trabalhadora sempre foi leal, sempre foi boa trabalhadora, sempre se esforçou para defender os interesses da sua entidade patronal.

3º

A trabalhadora esteve cerca de 3 anos como gerente da loja sita no ... e nunca houve o mais pequeno problema, como os gerentes bem sabem.

4º

Ademais, a trabalhadora foi funcionária da ... cerca de nove anos e nunca teve um único problema laboral.

5º

A trabalhadora tinha funções de encarregada de loja, para uma única loja, e atualmente era encarregada de três lojas, em sítios tão diversos quanto são ..., ... e ..., sem lhe pagarem um único cêntimo a mais.

6º

A atitude da entidade patronal deve-se apenas ao facto de a trabalhadora ter sido mãe e ter o direito de gozar dos benefícios legais, como sejam licenças de maternidade, horário para amamentação e outras.

7º

E daí a tentativa da entidade patronal de a despedir, em julho, sem lhe pagar os seus direitos, tendo-lhe apresentado uma minuta de acordo e recibo de vencimento que adiante se juntam, e que iriam contar tudo à equipe de trabalhadores. (Doc. nº 1 e 2).

8º

Na recusa da trabalhadora a entidade patronal usou o esquema do processo disciplinar, sem sequer a ouvir, e baseando-se em dados falsos, como bem sabe, e numa emaranhado de considerações e falsidades, como abaixo expressamente se indicam.

9º

E na opinião de um elemento da ..., que é acintoso nos adjetivos, nos considerandos, pois ele nada percebe de gestão de empresas e só escreveu o que entendeu contra a trabalhadora.

10º

Mais até, a forma “cândida” como relata que no dia 07/01/2015 a trabalhadora foi inquirida mas suspendeu a inquirição em virtude do estado de gravidez avançado, esconde que a trabalhadora esteve mais de 4 horas a ser inquirida, sem que apareça sequer, ao que parece, o auto de inquirição!

2 - Da prescrição do procedimento disciplinar

11º

A entidade patronal apresentou queixa crime em 25/8/2014 e juntou todos os apensos sendo o último facto relatado na nota de culpa de

09/07/2014, mas é certo que a entidade patronal fora informada pela trabalhadora nos fins de abril de 2014 de toda esta situação de faltas de dinheiro nos envelopes dos fechos de caixa,

12º

E depois já de ter sido feito acordo de reposição por todos os funcionários das faltas, de ter sido colocada uma câmara de vigilância no armazém que levou à descoberta da situação reportada nas gravações juntas no processo crime.

13º

E depois de a trabalhadora ter falado com os gerentes sobre os depósitos, a sequencia dos depósitos, a razão de ser de haver dias de não depósito,

14º

De a gerência conhecer as razões de algumas desconformidades temporais dos depósitos, quer porque as lojas fecham tarde, a trabalhadora além de gerente de 3 lojas acumulava essas funções com as de vendedora nas várias lojas, e ao mesmo tempo de pessoa que estava, como sempre esteve encarregada dos depósitos, como melhor abaixo se dirá.

15º

O argumento que a empresa só teve conhecimento em 22/7/2015 de tudo o que se passava é falso, absolutamente falso e meramente finalista para tentar justificar a instauração do processo disciplinar,

16º

Porque entretanto a trabalhadora ficou grávida e esteve de licença de maternidade desde 27/2/2015 até 19/8/2015.

17º

O facto de a entidade patronal alegar que só teve conhecimento em 22/7/2015 é falso e uma mera manobra para se verem livres de uma trabalhadora mãe, agindo como tantas outras empresas agem, violando os direitos liberdades e garantias dos trabalhadores.

18º

A entidade patronal sabia que a trabalhadora depositava o dinheiro do apuro diário com dias de intervalo, pois sempre assim foi feito, antes e depois do desaparecimento de algum dinheiro.

19º

E sabia porque a trabalhadora entregava os talões de depósito à empregada ..., que exerce funções em escritório da empresa na ..., que por sua vez reporta aos sócios-gerentes.

20º

Os gerentes da entidade patronal, como qualquer bom gerente, está sempre atento aos depósitos e em contacto com quem os controla, ou seja, com a trabalhadora ... e com a controladora ..., para fazer encontro de contas, para saberem os fluxos de caixa, os níveis de vendas, as oscilações de mercado, as existências, a necessidade de reposição de faltas de mercadoria, para gerir, em suma.

21º

Pelo que a trabalhadora argui expressamente a prescrição do procedimento disciplinar.

3 — Nulidade do procedimento disciplinar por falta de audição da trabalhadora

22º

A entidade patronal agiu de forma totalmente inadmissível já que nem ouviu testemunhas, não ouviu a trabalhadora visada no processo disciplinar.

23º

O que a entidade patronal fez foi abrir processo disciplinar, em 04/09/2015, quando a trabalhadora depois de gozar licença de maternidade estava a gozar férias.

24º

E abriu o processo disciplinar usando apenas fotocópias do processo crime e estribando-se no relatório do ..., de quem são conhecidos, por

ser colega do companheiro da funcionária ..., acima referida e que foi muito desagradável para com a trabalhadora, nomeadamente nas referências — e totalmente infundadas - que fez ao marido da trabalhadora, invocando factos não verdadeiros e relativos a ocorrências de que o marido da trabalhadora nada tem a ver.

25º

No processo disciplinar o trabalhador tem de ser ouvido antes da dedução de nota de culpa, e o processo disciplinar não é um conjunto de cópias de um processo crime, no qual a trabalhadora nem sequer foi constituída arguida.

26º

Mais até, a entidade patronal ao aceitar como boas as acintosas considerações do elemento ... está a ser totalmente incorreta, porque sabe como tudo se passava, como tudo se passou, e sabe que em centenas de milhares de euros depositados as falhas detetadas são bagatelas,

27º

Como sabe que antes nada disso aconteceu, mas apenas depois de haver uma nova equipa de trabalhadores, sabe que as lojas encerravam umas às 23H00 — ... e ... — e ... às 19H30 nos dias da semana e às 14H00 aos Sábados, horas a que os bancos estavam encerrados.

28º

Bem como a entidade patronal sabe que exercendo a trabalhadora funções de gerente das três lojas os apuros de caixa não podiam ser depositados no dia, nem a trabalhadora podia depositar o dinheiro no ... do ... sem o levar para casa, e não podia ir todos os dias porque também exercia funções de vendedora a todos os níveis, e a loja do ... tinha apenas duas pessoas em abril de 2014, e a trabalhadora rodava com elas, ao mesmo tempo que estava em contacto telefónico com os funcionários das outras duas lojas, por causa de stocks, vendas, controlo de assiduidade das funcionárias — ou seja saber se elas estavam no

local de trabalho, para abertura pois os Centros Comerciais aplicam multas quando as lojas não são abertas atempadamente.

29º

A falta de audição do trabalhador visado em processo disciplinar antes da dedução da nota de culpa constitui violação do direito de defesa, logo nulidade, o que expressamente se argui.

4— Quanto aos Pontos 1 a 63 da Nota de Culpa

30º

É totalmente falso que a trabalhadora tenha violado quaisquer dos seus deveres. Pelo contrário foi quase uma escrava da entidade patronal tão abrangentes eram as suas funções, e enorme a sua responsabilidade, sendo certo que muitas vezes trabalhava mesmo nas folgas para colmatar a falta de alguma funcionária.

31º

O valor em causa, de imparidades, é mínimo, são trocos atendendo ao volume de negócios da empresa.

32º

A trabalhadora sente-se sumamente ofendida pela nota de culpa, pois os gerentes da empresa sabem que são falsos os seus argumentos e que tudo não passa de uma manobra antiética para afastar uma trabalhadora que é mãe e que naturalmente tem o direito à licença de maternidade, a horas para amamentar.

33º

Tanto mais antiética quanto se sabe que todos temos mãe, que sem filhos Portugal mingua, que a Lei protege as mulheres, para proteger os filhos, durante períodos determinados, mas as coisas têm de ser assim!

34º

500 ou 600 euros numa empresa que movimenta centenas de milhares de euros não é nada.

35º

Em qualquer Câmara Municipal, em qualquer Tesouraria da Fazenda

Pública os tesoureiros têm subsídios para falhas, quer haja falhas ou não!

36º

A trabalhadora está há mais de 4 anos na entidade patronal e só houve problemas em 2014, num período curto de tempo.

37º

A trabalhadora naturalmente quis que os depósitos fossem os corretos. Faltou dinheiro, não se sabia quem fora o responsável e, naturalmente a trabalhadora como encarregada de loja falou com todos os funcionários, pois a situação tinha de ser resolvida, como foi!

38º

O agente ... que elaborou o relatório sabe que na ... vários foram os ... condenados por desviarem dinheiros da ..., seja de multas, seja dos bares, seja dos serviços sociais.

39º

Todos vimos há dias um ... ser apanhado por Câmara a furtar os trocos da caixa registadora de um bar ... em ..., portanto há situações alheias aos responsáveis.

40º

Até se conhece o caso de uma coordenadora ... que desviou quase 100 mil euros de dinheiros apreendidos a ..., e que depois de condenada fugiu ... onde está presa para ser extraditada para Portugal! E que culpa tinham os outros responsáveis da ...?

Ora,

41º

É verdade o alegado nos artºs 1º, 2º, 3º e 4º da Nota de Culpa.

42º

Não é verdade o teor do art.º 5º por dois motivos: A trabalhadora não violou nem leve nem gravemente, os seus deveres e é totalmente falso que só em 22/7/2015 a entidade patronal tenha tido conhecimento do que se passou, que é diferente do contado no processo crime pelas

colegas inferiores hierárquicas e sendo certo que tudo o resto era do conhecimento e aceitação da entidade patronal.

43º

O relatório do ... não é um relatório, é aquilo que ele quis escrever, sendo certo que sendo ele um mero elemento ... se portou e falou como se fosse perito em gestão de empresas e juiz, o que é ilegal e intolerável, além de não verdadeiro.

44º

É verdade que a trabalhadora informou os gerentes mas na pessoa do gerente ... - pois a gerente ... estava com uma grande depressão, cuja medicação continuou por algum tempo - tendo sido informada pelo irmão, gerente ...

45º

É verdade o alegado no ponto 7º da Nota de Culpa.

46º

Quanto ao ponto 8 da Nota de Culpa a trabalhadora não sabe se foi no dia 21/7/2015, mas aceita como bom, pois é indiferente ser mais dia menos dia.

47º

É falso o alegado no n.º 9 da Nota de Culpa no que concerne a ser só nesse dia que a empresa teve conhecimento dos factos, que desconhecia, e serem os mesmos constitutivos de grave violação dos deveres a que a trabalhadora estava vinculada.

Na verdade,

48º

Todos os factos que ocorreram - e que infra se especificarão - eram do conhecimento da entidade patronal, tinham sido acordados entre a trabalhadora e a entidade patronal, segundo procedimento desde sempre feito, e que depois continuaram, por exemplo acumulação de envelopes e depósitos de dinheiros muitos dias depois do dia do apuro, como se provará documentalmente infra.

49º

O vertido no n.º 10 da Nota de Culpa é inócuo, mas é falso que foi da consulta que foi apurado o que depois é alegado nos artigos seguintes.

50º

É verdade o teor do n.º 11 da Nota de Culpa.

51º

Não é verdade o teor do n.º 12 da Nota de Culpa na parte em que se diz que a trabalhadora/arguida não deu a entender que a situação não deveria ser comunicada à administração.

52º

Isto pela singela razão de que a trabalhadora como responsável tinha de confrontar as outras funcionárias para saber o que se passava pois não foi ela que fez a caixa, conferiu o dinheiro e o meteu nos envelopes.

53º

Algo estava mal e havia de descobrir a razão. O que foi um procedimento absolutamente normal e de acordo com os seus deveres.

54º

É falso o alegado no ponto 13 da Nota de Culpa pois, como se sabe e resulta do ponto n.º 6 da Nota de Culpa foi a trabalhadora/arguida que informou o gerente ... em finais de abril.

55º

A trabalhadora arguida não fez pressão, sendo este termo usado pelo polícia, pois foi ele que tomou declarações à testemunha, para depois argumentar coação.

56º

A trabalhadora arguida para defesa dos interesses da empresa procurou saber o que se passava, onde estava o dinheiro para ser repostos, o que poderia passar pela reposição equitativa por todas as funcionárias, inclusive a trabalhadora arguida, o que acabou por acontecer,

57º

Com o acordo de todas as funcionárias e dos gerentes.

58º

A arguida não sabe se causou descontentamento ou não, mas não foi ela que ficou com o dinheiro, logo alguma ou algumas das outras o tiraram, e ele tinha que aparecer.

59º

É falso o constante do ponto 14 na Nota de Culpa, sendo embora verdade que a arguida falou com todas as colegas para ser reposto o dinheiro, mas nunca lhes disse para ser mantido o silêncio, já que depois de não conseguir descobrir quem furtara ou abusara da confiança foi ela a informar a gerência, como já se disse e consta da Nota de Culpa.

60º

A arguida não ameaçou de despedimento coletivo até porque nem tem esse poder, apenas lhes disse que se a situação não fosse normalizada a gerência poderia proceder a despedimentos, o que é perfeitamente normal.

61º

A história da pressão é apenas uma manobra para o agente ... levar água ao seu moinho, pois ele estava contra a arguida, como resulta dos considerandos do relatório.

62º

Serem todos a pagar foi a solução, aliás consensual com a administração, pois todos fazem fecho de caixa e a arguida não estava presente em todos os fechos de caixa, dado serem três lojas, uma em ..., outra no ... e outra em ...,

63º

Além do mais as testemunhas não foram inquiridas no processo disciplinar, nem na presença da arguida ou de seu mandatário, mas apenas frente a um ..., numa altura em que todas tinham medo de serem acusadas e daí os depoimentos tenham sido dessa forma.

64º

Se se reparar o polícia não diz uma única coisa contra o depoimento das testemunhas a não ser contra a trabalhadora agora arguida.

65º

É falso o constante do n.º 15 da Nota de Culpa já que a arguida não fez qualquer pressão a não ser dizer que o dinheiro tinha de parecer ou ser repostos. Sendo falso que a arguida tenha dito que não fossem informados os proprietários, pois como se sabe a trabalhadora arguida informou-os.

66º

É falso o constante do ponto 16 da Nota de Culpa, não passa de mera estratégia da testemunha para se desculpar, pois a arguida agiu com toda a lisura procurando encontrar o dinheiro, ser ele recuperado, e depois informou os gerentes como já se disse anteriormente.

67º

É falso o constante no ponto 17 da Nota de Culpa por tudo o que já se disse e porque a arguida não pressionou nem coagiu ninguém.

68º

Mais até tendo todas as empregadas concordado em pagar a sua parte e tendo isso sido aceite pela gerência ficou claro que elas se sentiam responsáveis e que o assunto assim era resolvido, pois todas mexiam nos envelopes e faziam fechos de caixa, tinham todas acesso ao cofre, sendo que a arguida não estava em todas as lojas ao mesmo tempo.

69º

O argumento da pressão é uma mera estratégia das testemunhas que querem desculpabilizar-se. Se não concordassem com a sugestão da arguida pura e simplesmente não pagavam.

70º

E nem se venha dizer que a arguida ou o marido ou o cunhado é que tiraram o dinheiro, pois sabem as testemunhas e os gerentes que houve

falhas que foram verificadas nos envelopes no armazém, sem terem saído das instalações das lojas,

71º

Além do que a arguida nem admite que seja ofendida a sua honra, nem esse tipo de imputações, ou age judicialmente seja contra quem for, polícia incluído e vão a tribunal provar.

72º

É falso o constante no ponto 18 da Nota de Culpa porque nunca a arguida ameaçou com despedimento coletivo, até porque não tinha esse poder, nem sequer para despedir uma única funcionária como resulta até de ter opinado que deveria ser despedida a ..., mas a gerente ... por email informou a arguida que não a despediria, conforme cópia do email que junta, sendo clara a apreciação negativa da gerente. (Doc. nº 3).

73º

É falso o teor do nº 19 da Nota de Culpa já que nunca tal aconteceu, nunca a ... se queixou à gerência, sendo uma aleivosia o que a ... disse, sendo certo que ela até já foi despedida da entidade patronal, por ser intriguista, causar distúrbios junto das outras funcionárias.

74º

Além disso a arguida não teve procedimentos menos corretos com a entidade patronal, nem com a “loja”.

75º

É irrelevante, embora falso o teor do ponto 20 da Nota de Culpa, mas a verdade é que a videovigilância consentida por ela mostrou uma atitude estranha, incompreensível, uma mexida em dinheiro e com colocação de fita-cola nas notas, um procedimento totalmente desadequado e não seguido na empresa,

76º

Sendo certo que a ... levou os envelopes para o cofre e deixou a caixa entreaberta e várias vezes foi à caixa buscar chaves e o marido dela foi

buscar a chave pessoal dela, que estava dentro da gaveta, para por no carrinho ..., o que é totalmente estranho,

77º

Mas vê-se que estavam as notas dentro da gaveta e a verdade é que desapareceram 130,00 € daquela semana.

78º

É falso o teor do ponto 21 da Nota de Culpa já que a arguida apenas queria encontrar o dinheiro, para não prejudicar a empresa, saber quem ficou com ele ou como desapareceu.

79º

A ..., que foi levada para a empresa pela arguida, pois foram colegas na ..., concordou sempre com a arguida para tentar encontrar o dinheiro em falta, e sabia que a arguida se não fosse encontrado contaria aos gerentes, o que fez, sabendo ela de todos os procedimentos da arguida, inclusive da marcação de uma reunião da arguida com o gerente ... para contar a situação anormal que se passava.

80º

A arguida não pressionou a ...

81º

É falso o ponto 22 da Nota de Culpa, uma vez que só depois de se terem gorados os esforços para encontrar o dinheiro ou o responsável ou responsáveis pelo desaparecimento foi acordado entre as funcionárias e a gerência ser reposta equitativamente a quantia em falta.

82º

Quanto ao teor dos n.ºs 23, 24 e 25 da Nota de Culpa a entidade patronal pode argumentar o que quiser quanto ao que o ... disse, pois trata-se de mera opinião de um agente ... sobre factos ou pretensos factos que a gerência nunca concordou,

83º

E não concordou porque como se disse supra a gerência tinha conhecimento de todos os procedimentos, conhecia a sequência dos

depósitos, pois os talões de depósito eram entregues à ..., e cuja sequência de depósitos, com mais ou menos dias de intervalo, a entidade patronal continuou a fazer depois de julho de 2014, como se vê da lista de depósitos que se se junta relativa à loja do ... (Doc. n.º 4).

84º

A conversa do ... sobre falta de rigor e zelo é uso policial, talvez influenciado pelo estatuto disciplinar ..., só faltando falar em “aprumo”, sabendo bem os gerentes que não é verdade e por isso mais grave a imputação à arguida, numa mera estratégia para a despedir por ter sido mãe e não convir à empresa ter uma funcionária assim, com direito maternais.

85º

Desaparecimento de algumas verbas sempre aconteceram e acontecem em todas as empresas, por erros de caixa por cobrar menos ou a mais, erros de trocos, tudo factos do conhecimento dos gerentes.

86º

A opinião do ... é irrelevante já que ele nada percebe de gestão da empresa nem da prática seguida, tendo sido acintoso e ido para além das suas competências.

87º

O teor do ponto 26 da Nota de Culpa era do conhecimento dos gerentes da entidade patronal quando fizeram a queixa crime, tendo eles junto à mesma queixa crime os anexos com essa documentação.

88º

Pelo que se algo fosse errado, se algo não fosse do seu conhecimento teriam logo aberto processo disciplinar contra a arguida, mas não o fizeram, pois ela não estava grávida, os gerentes sabiam tudo isso, só não sabiam quem tirou o dinheiro,

89º

E só fizeram a queixa-crime depois das imagens gravadas pela videovigilância sendo a suspeita outra pessoa que não a arguida, pois

entenderam que o vídeo era importante para descobrir quem retirava dinheiro.

90º

O teor do ponto 27 da Nota de Culpa é risível.

91º

A arguida depositava o dinheiro no ..., a arguida saía das lojas tarde, nem todos os dias ia ao banco pois isso significava faltar nas lojas sendo certo que também desempenhava funções de vendedora, pelo que normal era levar os envelopes para a sua casa para os depositar — de todas as lojas — em ..., zona onde mora.

92º

Facto sempre do conhecimento dos gerentes, com os quais mantinha uma excelente relação, e que no ... não havia agência do ..., que no ... a partir de meados de maio, se não está em erro, a arguida ia substituir a única funcionária nas folgas por uma questão de boa gestão.

93º

A arguida depositava o dinheiro das três lojas e por isso concentrava tudo no ...

94º

O constante do ponto 28 da Nota de Culpa é despiciendo porque nunca as funcionárias tiveram qualquer desagrado e muito menos desconfiança antes do desaparecimento do dinheiro, nem tinham que ter porque a arguida era sua superior hierárquica e reportava diretamente à administração.

95º

Trata-se de mera conversa para serem desresponsabilizadas e conduta do ... para meter “condimento” ao relatório e prejudicar a arguida, que agia como sempre agira e com o conhecimento da administração da empresa.

96º

Esta “opinião” visou ou por desconhecimento ou por maldade, prejudicar

a arguida, sendo todavia intolerável os gerentes da entidade patronal agarrarem-se a uma situação que eles conheciam para dizerem que há motivos para despedimento com justa causa da arguida, apenas para encobrirem as verdadeiras razões que é o facto de a arguida entretanto ter engravidado e ter dado à luz, com os inerentes direitos maternais.

97º

É falso o constante no ponto 29 da Nota de Culpa, pois não há uma única comunicação das funcionárias à gerência, foi acordado o pagamento e a empresa a partir do último furto comunicado, de 18/7/014, os gerentes passaram a ser eles a depositar o dinheiro do apuro, colocando os cofres com código só do seu conhecimento, e com apenas uma ranhura para introdução dos envelopes com os apuros de caixa.

98º

Assim sendo, e considerando que a devolução dos dinheiros foi acordada entre todos os funcionários e a gerência é falso que as funcionárias andassem nervosas, a não ser pelo facto de não poderem mais mexer nos dinheiros! Só pode ser isso!

99º

O constante do ponto 30 da Nota de Culpa já foi sumamente versado, mantendo aqui a arguida o que supra disse. Isto sem ficar claro que nada mais é que uma opinião do polícia, sem conhecimento dos factos e contrária a tudo o que vinha acontecendo desde há anos, com o conhecimento e aprovação dos gerentes.

100º

É falso e aleivoso o constante no ponto n.º 31 da Nota de Culpa, por tudo o que se disse supra, sendo ademais certo que todos os procedimentos da arguida eram do conhecimento da gerência, vinham de há anos antes, e para além de terem desaparecido dinheiros as funcionárias nada tinham a ver com isso, só tinham era de não mexer nos dinheiros e agir de acordo com os seus deveres para com a empresa.

101º

É falso o constante do ponto 32 da Nota de Culpa, pois antes de serem suspeitas nunca disseram nada, nem nunca reportaram verbal ou por escrito à gerência o medo de represálias, sendo ofensivo imputar à arguida ter sido a causadora das “situações como as que ocorreram”, quando o próprio polícia diz que não conseguiu apurar quem retirou o dinheiro.

102º

É mentira o constante do ponto 33 já que qualquer responsável de loja ou de equipe, ou de serviço primeiro quer verificar se consegue encontrar o dinheiro, saber quem é o culpado e só depois de conseguir ou não deve reportar à gerência.

103º

E a arguida, com a sua larga experiência de gestão de loja, primeiro na empresa ... e depois desde 2011 na entidade patronal ..., movimentando centenas de milhares de euros, sempre sem problemas até entrar a nova equipa do ...

104º

O ... o que queria atingir era o marido da arguida dando a entender que o dinheiro desaparecia da casa dela, mas ele trabalha desde os 16 anos e está na mesma empresa há mais de 8 anos e é uma pessoa íntegra.

105º

É falso o alegado no ponto 34, dito de má fé, pois a empresa concordou com os procedimentos da arguida, que vinham de muitos anos antes, as funcionárias concordaram em cada uma pagar a sua parte para repor o dinheiro, bem como concordou a gerência.

106º

É tudo falso como já supra se disse e especificou, sendo inadmissível que a ... impute isto à arguida, pois fá-lo de má fé, sabendo que é falso e que a sua estratégia foi apenas despedir uma mãe, usando a desculpa do relatório do polícia e o que as funcionárias disseram,

107º

Pois provavelmente quando o ... lhes disse que se elas não fossem culpadas não pagariam elas disseram que foram coagidas, pois inquiridas sem advogado presente e sem gravação áudio a policia age como agiu contra a arguida que esteve 4 horas na esquadra em 07/01/2015 sem ser passado a papel o que falou com o polícia e este desculpou-se com o avançado estado de gravidez.

108º

Mas se a arguida tivesse sido inquirida e suspensa a inquirição teria sido lavrado auto, no qual ficaria a constar que dado o estado de gravidez a inquirição era suspensa para continuar noutra data, como é feito sempre nos tribunais e no M P. Elementar!

109º

O alegado no ponto 35 da Nota de Culpa só podia provir de um ... que nada sabe de gestão de lojas, não quis saber da prática na empresa, nada percebe de vendas, e não quis analisar devidamente os factos, nem tinha competência para ser M P e juiz no processo!

110º

A arguida foi operante e eficaz na resolução dos problemas da empresa, quis encontrar o dinheiro, quis encontrar os responsáveis, quando retirava dinheiro de uns envelopes para outros isso devia-se às encomendas à cobrança e às despesas de loja, pois os gerentes — como eles sabem muito bem — mandavam tirar dos apuros dinheiro para comprarem material de escritório e de limpeza para as lojas, fardas, ferro e tábua de engomar, telemóvel para a loja.

111º

A arguida nunca foi advertida do incumprimento correto dos depósitos, pois não se vê em lado algum isso testemunhado, sendo porém falso. Quando, onde, em que circunstâncias?

112º

O teor do ponto 36 da Nota de Culpa é totalmente falso porque a

empresa não apurou que existia um descontentamento das funcionárias, a não ser que tenha sido pelo facto de a empresa mesmo existindo pagamento tenha decidido queixar-se criminalmente.

113º

E depois é uma aleivosia da entidade patronal, agindo de má fé e pensando que a arguida é uma tontinha que não sabe defender-se dizer que as outras funcionárias não foram responsáveis, e que a despesa era oriunda da acumulação em cofre de um elevado número de envelopes.

114º

A ... tinha o dever de conferir os depósitos , a sua sequência, por ser sua função e além do mais tais procedimentos era ancestrais na empresa, do conhecimento da empresa, que acumulava na arguida todas estas funções, apesar de do contrato de trabalho não constar ser dever da arguida fazer os depósitos, ser vendedora, gerente de 3 lojas, quando celebrou o contrato era apenas gerente de uma loja!

115º

A entidade patronal mente despidoradamente, pois os gerentes — uma até com grave depressão! — conhecia os procedimentos de depósito, a sua sequência, concordava com eles, porque lhes ficava mais barato a arguida fazer tudo pelo mesmo dinheiro, ou seja, como o Povo diz a ... comia galinha gorda por pouco dinheiro!

116º

Claro, como a arguida foi mãe recentemente os gerentes da ... sabem que não podem continuar a dispor do tempo da arguida como antes, ou seja, como uma verdadeira escrava ao serviço deles, pois a isenção de horário não justifica tudo, já que há limites que a ... não pode ultrapassar.

117º

É falso o alegado no ponto 37 da Nota de Culpa. Onde está o alerta, qual o dia, porquê?

118º

Como já se disse supra a ... tinha conhecimento e controlo dos depósitos através dos talões de depósito que eram entregues à ..., e nunca disse algo em desabono ou deu instruções diversas.

119º

Além do mais, a ... era uma funcionária em part-time de 20 horas, com 19 ou 20 anos, sem experiência alguma de loja e muito menos de gestão de loja.

120º

Cada vez que a entidade patronal quer prejudicar a arguida mais prova que sabia de tudo antes de apresentar queixa crime, logo o procedimento disciplinar há muito que prescrevera.

121º

É mentira o alegado no ponto 38 porque a ... nada sabia e muito menos alertou a empresa, o fecho de caixa dela foi um daqueles onde o envelope com dinheiro desapareceu, além do que o facto de a arguida levar dinheiro para casa já foi supra referido, e era do conhecimento e aprovação da ..., que assim tinha a arguida mais tempo a ser vendedora nas lojas, já que o tempo para os depósitos era minimizado, saindo a arguida da sua casa e fazendo o depósito de todas as lojas, mesmo nas suas folgas.

122º

É falso o alegado no ponto 39, sendo mera má fé, já que em todas as reuniões nenhuma trabalhadora disse isso e todas concordaram pagar, a arguida informou a gerência. Que concordou na resolução do assunto dessa forma.

123º

A arguida concordou em contribuir equitativamente para a reposição do dinheiro porque não havendo prova de quem o tirou, não podia ficar de fora, porque embora saiba que nada tirou, teve uma atitude exemplo e de companheirismo, não prejudicando as outras funcionárias.

124º

O constante do ponto 40 da Nota de Culpa não é prova, mas apenas uma apreciação pelo M P do teor dos autos de inquirição juntos no processo crime, mas o Ministério Público não diz que a arguida foi negligente que violou algum dos seus deveres.

125º

O que é diferente do que a ... quer fazer crer, de forma acintosa, desleal e de má fé, porque sabe que é tudo falso o que as outras funcionárias disseram, sabe que essa era a prática e que a gerência concordava com ela, desde há anos, e que continuou a fazê-lo depois quando foi a gerência a depositar os apuros de caixa.

126º

É falso o constante do ponto 41 da Nota de Culpa por tudo o que já supra se argumentou.

127º

É redundante o constante do ponto nº 42 da Nota de Culpa, desde logo por tudo o que já se disse supra e porque no relatório policial nada ficou provado, é apenas uma sumula com considerações ilegais, ofensivas e totalmente inverídicas.

128º

Os pontos 43, 44, 45, 46, 47 — este então é supino inverdade, pois a reposição resultou de um acordo com a gerência e todos os trabalhadores! — 48, 49, 50 da Nota de Culpa são falsos, não correspondem à verdade como a ... bem sabe.

Por sua vez,

129º

O ponto 50 da Nota de Culpa é tremenda falsidade, já que tudo ocorreu como supra se alegou, e a ... bem sabe, nada mais sendo que mera estratégia para depois dizer que a trabalhadora violou os seus deveres laborais.

130º

Diga-se — num aparte — que a arguida ficou estupefacta com a atitude dos gerentes que sabem que ela sempre foi funcionária exemplar, de confiança e trabalhou em tudo e mesmo na questão do desaparecimento de dinheiros em prol dos interesses da sua entidade patronal.

131º

É falso o constante do ponto 51 da Nota de Culpa , e aleivosa a imputação de coação moral da arguida sobre os outros trabalhadores, pois a reposição resultou de acordo entre todos, gerentes e funcionários.

132º

O gerente ... até deu parte do dinheiro para depois as funcionárias irem pagando a sua parte.

133º

É mentira o constante do ponto 52 da Nota de Culpa, a não ser que os gerentes da entidade patronal tenham exercido pressão enorme sobre as funcionárias, já que foi a reposição objeto de acordo com os gerentes e se alguma funcionária entendesse que não pagava só tinha de o dizer.

134º

Não existiu mau ambiente, as funcionárias continuaram a trabalhar normalmente, pagaram, houve um jantar de Natal de 2014 com os gerentes,

135º

A arguida continuou a exercer as suas funções — tendo depois os gerentes passado a depositar os dinheiros , mas essa função não estava compreendida no contrato de trabalho da arguida - sendo prova da confiança , do bom ambiente de trabalho proporcionado pela arguida o teor do email da gerente ... para a arguida, datado de 01/08/2014, pois a energia positiva e criatividade da arguida foi realçada e solicitada para transmitir essas qualidades a toda a equipe.

136º

A arguida ficou estupefacta com o teor do ponto 52 da Nota de Culpa, pois nunca esperou que a ... tivesse o desaforo de dizer que havia mau

ambiente de trabalho, mas como a mentira tem perna curta atentemos no teor do mau assinado pela gerente ..., para a arguida e datado de 01/08/2014, que se junta e do qual de transcreve o seguinte excerto:

“Olá ...

Espero que as suas férias tenham sido fantásticas, que venha cheia de energia e criatividade para passar a toda a equipe”.

Cfr. Doc. nº 3

137º

Ora, o “mau ambiente” causado pela arguida afinal não existia, havia sim o desejo que a energia de criatividade da arguida servisse para incentivar toda a equipe.

138º

E a arguida continuou a trabalhar até fevereiro de 2015, quando teve licença de maternidade.

139º

O constante do ponto 53 da Nota de Culpa é falso e já foi supra versado, quanto às razões, sendo do conhecimento da empresa através da análise aos talões de depósito bancário.

140º

O constante do ponto 54 da Nota de Culpa é falso como já se disse, sendo do conhecimento e autorização da empresa e seus gerentes.

141º

O constante dos pontos 55, 56 e 57 já foram supra contestados, dando-se aqui por reproduzido o já dito.

Além do mais, que não existia quebra da relação de confiança nem violação de quaisquer deveres resulta evidência do teor do email de 01/08/2015 junto como Doc. nº

142º

Só que nessa altura gerência não sabia que a arguida estava grávida! Ai foi tudo amor, depois de ter sido mãe é tudo diferente, o que prova cabalmente os verdadeiros motivos da ...

143º

É falso o constante do ponto 58 da Nota de Culpa porque as instruções da gerência foram sempre no sentido de os depósitos serem feitos como sempre foram, dias depois, e depois porque era impossível já que os fechos de caixa são feitos depois das lojas encerradas e às 23 horas os bancos estão encerrados.

144º

É falso, por tudo o que já se disse supra, o teor do ponto 59 da Nota de culpa, pois sempre assim foi feito, a ... tinha conhecimento do facto, e mesmo depois de serem os gerentes a efetuar os depósitos eles continuaram a ser feitos com vários dias de espaço, conforme documento que se junta. (Doc. n.º 4).

145º

Os pontos n.ºs 60 a 63 da Nota de Culpa são questões de Direito, mas constituem inverdades, falsidades, pois trabalhadora não violou quaisquer dos seus deveres laborais, era e sempre foi até regressar da licença de maternidade da confiança da gerência, não foi sequer alvo de queixa crime contra ela, nada se provou contra a arguida em matéria criminal e em matéria laboral a Nota de Culpa é falsa e infundada.

Ora,

146º

Tudo visto e ponderada é totalmente inverídico o teor da Nota de Culpa, a não ser nos pontos admitidos pela arguida, sendo a conduta e decisão da entidade patronal sumamente ilegal, por não fundamentada e por não corresponder à verdade os factos imputados.

147º

Por outra via, o procedimento disciplinar quando foi instaurado já estava prescrito, face ao disposto no art.º 329º n.º 1 do Código do Trabalho, o que se argui para todos os efeitos legais.

148º

Sendo manifesto que o processo disciplinar é um mero expediente ilegal

para despedir a arguida, que não quis celebrar acordo de despedimento, cujos fundamentos eram totalmente falsos e

149º

Por ser mãe, ter direitos laborais enquanto mulher, mãe e trabalhadora, o que constitui manobra inqualificável e ilegal.

Acresce que,

150º

Em boa verdade não houve processo disciplinar mas mera junção de fotocópias, sem audição do trabalhador prévia à Nota de Culpa, o que constitui nulidade, que se argui.

151º

A arguida está firmemente disposta a defender a sua honra e reputação profissional e pessoal, em todas as instâncias, e a defender os seus direitos como mãe, e se necessário em tribunal do trabalho e mesmo junto do M P se for o caso, participando criminalmente de quem quer que seja.

152º

A suspensão aplicada é um abuso tremendo de quem a ... quis até que passasse aos trabalhadores a sua energia e criatividade, que sempre trabalhou honestamente e defendeu a entidade patronal.

DILIGÊNCIA PROBATÓRIAS QUE A ARGUIDA REQUER:

1 — Que a entidade patronal junte ao processo disciplinar os seguintes documentos:

a) — Os apensos que juntou na queixa crime e referidos no relatório policial;

b) — Que junte cópias de todos os talões de depósitos feitos na ... desde a data em que a arguida celebrou o contrato de trabalho, para provar que a sequência nunca foi diária, que a ... tinha conhecimento de tudo isso e que autorizara esse procedimento;

c) — Que a entidade patronal junte ao processo disciplinar as folhas de “Controlo de Levantamentos de Depósitos” após 23/2/2015 até à data de instauração do processo disciplinar, e que são o seguimento do cuja cópia se junta como Doc. n.º 4, para prova da sequência de depósitos efetuados pelos gerentes e provar que era mais ou menos a mesma usada pela arguida segundo instrução, acordo e conhecimento dos gerentes;

2 — Inquirição das seguintes testemunhas:

2.1. — ..., funcionária da entidade patronal, para ser inquirida à matéria dos art.ºs 18º, 19º, 20º, 83º, 115º, 118º, 144º da resposta à Nota de Culpa;

2.2 - ..., e,

2.3. - ..., ambos gerentes da entidade patronal, para serem inquiridos à matéria dos art.ºs 3º, 5º, 6º, 7º, 8º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 23º, 26º, 27º, 28º, 31º, 34º, 36º, 42º parte final, 44º, 47º, 48º, 54º, 56º, 57º, 59º, 62º, 65º parte final, 68º, 72º, 73º, 75º, 76º, 77º, 79º, 81º, 83º, 85º, 87º, 89º, 91º, 92º, 93º, 97º, 98º, 100º, 101º, 103º, 105º, 110º, 111º, 112º, 114º, 115º, 117º, última parte, 118º, 121º, 122º depois da palavra “já”, 123º, 125º, 128º, 131º, 132º, 133º, 134º, 135º, 136º, 137º, 138º, 139º, 140º, 141º, 142º, 143º, 144º da Resposta à Nota de Culpa. ..

2.4.-..., (...) para ser inquirida à matéria dos art.ºs 3º, 5º, 6º, 7º, 8º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 23º, 26º, 27º, 28º, 31º, 34º, 36º; 42º parte final, 44º, 47º, 48º, 54º, 56º, 57º, 59º, 62º, 65º parte final, 68º, 72º, 73º, 75º, 76º, 77º, 79º, 81º, 83º, 85º, 87º, 89º, 91º, 92º, 93º, 97º, 98º, 100º, 101º, 103º, 105º, 110º, 111º, 112º, 114º, 115º, 117º, última parte, 118º, 121º, 122º depois da palavra “já”, 123º, 125º, 128º, 131º, 132º, 133º, 134º, 135º, 136º, 137º, 138º, 139º, 140º, 141º, 142º, 143º, 144º da Resposta à Nota de Culpa.

Junta: 4 documentos."

1.1.3. As folhas que compõem o procedimento disciplinar remetido à CITE têm uma numeração, por vezes, pouco visível, pelo que, nos termos do

Código do Procedimento Administrativo (artigo 105.º do CPA) esta Comissão procedeu à sua numeração concluindo ser o referido processo composto por 266 páginas.

1.1.4. Foram juntos ao processo diversos documentos que se mencionam:

- Termo de abertura, de 4.09.2015, a páginas 3 do processo;
- Contrato de trabalho, de 11.03.2011, a páginas 5 a 9 do processo;
- Acordo de isenção de horário de trabalho, de 15.03.2011, a páginas 11 a 13 do processo;
- Normas de conduta, a páginas 15 do processo;
- Competências de encarregada de loja, a páginas 17 a 19 do processo;
- Notificação de despacho de arquivamento (DIAP - 1ª Seção) e respetivas conclusões, de 17.07.2015, a páginas 21 a 33 do processo;
- Relatório da ... acompanhado dos autos de inquirição de testemunhas, de 30.06.2015, a páginas 35 a 96 do processo;
- Nomeação de instrutor do processo disciplinar, de 7.09.2015, a páginas 97 do processo;
- Procuração, de 7.09.2015, a páginas 99 do processo;
- Comprovativos de envio e receção de documentos, a páginas 123 a 136 do processo;
- Junção de procuração e procuração, de 22.09.2015, a páginas 137 a 140 do processo;
- Acordo de rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo, datado de 28.07.2015, sem conter assinaturas, a páginas 185 a 189 do processo;
- Recibos de vencimento, de agosto de 2015, a páginas 191 do processo;
- Email, de 1.08.2015, a páginas 193 do processo;
- Comprovativo de envio de documentos, a páginas 197, 205 e 213 do processo;

- Notificação para inquirição de testemunhas, datada de 7.10.2015, a páginas 199 e 207 do processo;
- Despacho de 6.10.2015, a páginas 201 a 203 e 209 a 211 do processo;
- Autos de inquirição das testemunhas arroladas pela trabalhadora, a páginas 215 a 240 do processo;
- Autos de inquirição das testemunhas arroladas pela entidade empregadora, a páginas 241 a 260 do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais

comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.3.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.4.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: *“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 (...), 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.”

- 2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou

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

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

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

- 2.7.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.9.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.
- 2.10.** Nos termos descritos na nota de culpa a trabalhadora, com a categoria profissional de encarregada de loja, vem acusada de no dia 16 de abril ter comunicado às suas colegas que faltavam 500 euros de depósitos de caixa *“dando a entender que a situação em apreço não deveria ser comunicada à Administração”* e que existiria *“imposição da reposição por parte de todas as funcionárias da quantia em falta (...) e manter o silêncio, justificando com a ameaça do despedimento coletivo”*.

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Vem igualmente acusada de se ter mantido *“inoperante, não tomando qualquer atitude concreta nem preocupação em efetuar os depósitos em tempo, o que demonstra uma falta de rigor e zelo para com a suas obrigações de gerente e responsável pelo controlo, validação e depósitos dos mesmos”*, *“o investigador ... verificou um desfasamento entre o levantamento dos envelopes referentes aos fechos de caixa de loja e os seus depósitos no banco, os quais chegaram a ser de sete dias.”*.

A trabalhadora vem ainda acusada de ter levado *“os envelopes dos depósitos para casa”*.

- 2.11.** Entende a entidade empregadora, conforme a nota de culpa, que o comportamento da trabalhadora foi culposos, por ter consciência de não ter competência para fazer ameaças ou coação moral às suas colegas de trabalho, o que prejudicou a produtividade da empresa; por não proceder atempadamente aos depósitos de valores e, sem autorização, ter levado os envelopes de caixa para casa, assim como, ter omitido informações cruciais à empresa, faltando aos deveres de tratar o empregador, superiores hierárquicos e colegas com urbanidade e probidade; de realizar o trabalho com zelo e diligência; de cumprir as ordens e instruções do empregador; de guardar lealdade; de velar pela conservação e boa utilização dos bens; de promover e executar atos tendentes à melhoria produtividade. Tais comportamentos, no entender da entidade empregadora, pela sua gravidade e consequências quebraram a relação de confiança e impossibilitam a subsistência do vínculo laboral.
- 2.12.** Na verdade, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Na apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.13. A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao/à trabalhador/a (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreu a infração disciplinar.

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

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

Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁶: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e*

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

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

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

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

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art.º 396º, n.º 2, do CT⁷, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso

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

concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

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

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

2.15. Refira-se, ainda, que a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas como

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

violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu carácter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, *in* “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: *O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa (...).*

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, *in* “Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005”, pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do*

trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).

2.16. A este respeito saliente-se que nos termos da lei (n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho) a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.17. No caso em análise, a entidade empregadora juntou ao processo as conclusões do arquivamento do processo de inquérito que correu os seus termos junto do Ministério Público da Comarca de Lisboa Oeste, das quais se extrai o seguinte: *“Com efeito, cumpre sublinhar que nenhuma testemunha presenciou o ilícito. As imagens recolhidas pela queixosa também não permitem apurar a identidade do autor do ilícito.*

Ademais, pese embora seja de ressaltar a existência de algumas contradições no depoimento prestado pela testemunha ..., não existem nos autos elementos de prova que permitam sustentar, com o grau de certeza exigível em sede de processo penal, que a mesma foi autora ou uma das autoras dos factos denunciados.

Tal como não permitem esses elementos de prova atribuir a autoria a qualquer outra das funcionárias da queixosa.”.

- 2.18.** Foi, igualmente, junto ao processo, o relatório da ..., do qual consta que em 25.08.2014, a entidade empregadora, através da sua representante, apresentou queixa-crime relativa a: “1º, o desaparecimento de três envelopes do cofre, referente às vendas dos dias 31/03, 04/04 e 07/04, do mesmo ano. 2º, o desaparecimento de dinheiro do interior dos respetivos envelopes do fecho de caixa, referentes aos dias 24/05, 08/06 e 09/07, do mesmo ano.”.
- 2.19.** Neste relatório consta, ainda o seguinte: “*Em queixa entregue por ... [representante da entidade empregadora], consta que, sobre o 1º desaparecimento, esta fora informada em finais de abril de 2014, pela sua encarregada, ..., sobre o desaparecimento dos envelopes. Que após estes desaparecimentos, foram instituídos pelos órgãos diretivos, ... e ..., conjuntamente com a ..., novos procedimentos, a fim de inviabilizar este tipo de acontecimentos. Que fora perceptível por parte das restantes funcionárias, um descontentamento em virtude de terem de assumir uma despesa da qual não eram responsáveis, oriunda da acumulação no cofre de elevado número de envelopes, os quais não eram depositados em tempo, responsabilidade da encarregada ... Que no dia 18/07 (...) fora novamente informada por ..., de novos desaparecimentos, mas agora de valores do interior de envelopes. (...) Em conversa informal com ..., esta alertou-a para o facto de ..., ser descuidada no depósito de valores, o que levava ao acumular exagerado de envelopes no cofre, assim como pela forma pouco criteriosa em que os depósitos eram efetuados. Salientou que ..., levava os depósitos para casa e que esta não vivia sozinha. (...) ... acresce ainda, que em conversa com ..., esta lhe transmitiu que é perentório por parte de ..., a vontade destas*

situações serem sonegadas à administração, e serem resolvidas pelas empregadas.”.

- 2.20.** O relatório ... concluiu que a falta de valores referente ao dia 16.04.2014 foi reportada à entidade empregadora em 29.04.2014.
- 2.21.** Constan do processo, um acordo de rescisão de contrato de trabalho, não assinado e um e-mail da representante da entidade empregadora, datado de 1.08.2014, dirigida à trabalhadora especialmente protegida, no qual refere, sucintamente: “Espero que as suas férias tenham sido fantásticas, que venha cheia de energia e criatividade para passar a toda a equipe. Conforme tínhamos falado ao telefone elaboramos um conjunto de procedimentos (...) Acredito que criamos condições para que estas situações de desaparecimento de dinheiro sejam totalmente ultrapassadas. Gostaria que verifique com especial atenção o cumprimento dos procedimentos e que toda a equipe sem exceção os realize. Da análise que fiz sobre os procedimentos que tinham sido instituídos no ... houve vários dias que não foram observados. (...)”.
- 2.22.** Em depoimento prestado, a 21.10.2015, no âmbito do procedimento disciplinar, em análise, a referida representante da entidade empregadora referiu que *“Em julho de 2015, foi notificada do despacho de arquivamento do processo crime que tinham apresentado e teve acesso aos depoimentos prestados pelas suas colaboradoras, tendo ficado chocada. (...) Como sabe que tem dois filhos e não quis lesar a trabalhadora, fizeram uma proposta à mesma por forma a que a relação entre as partes terminasse da melhor forma, sem a existência de um procedimento disciplinar. (...) Relativamente aos depósitos dos envelopes de fecho de caixa, as instruções que a ... tinha era o de depositar o dinheiro no banco uma vez por semana. Se fossem valores mais elevados, então deveria fazê-lo o quanto antes. (...) A trabalhadora*

ficou de baixa de maternidade em fevereiro de 2015. (...) quando teve conhecimento do relatório ... apercebeu-se da negação da informação, coação, falta de informação, ameaça de despedimento coletivo por parte da ... às suas colaboradoras. A ... não tinha competência para despedir nenhuma trabalhadora. O que podia era sugerir junto da empresa que determinada trabalhadora não estava apta para aquela função. (...) O que se apercebeu foi que existiu uma enorme pressão por parte da trabalhadora junto das colaboradoras para não reportar os desaparecimentos dos envelopes à gerência da empresa. (...) sentiu que as colaboradoras tinham medo da trabalhadora (...) ficou a saber que o ambiente de trabalho era muito mau (...) O Sr. ..., a título particular, emprestou dinheiro para que a situação fosse regularizada e tudo funcionasse a devido tempo. (...) O email junto (...) com a resposta à nota de culpa – confirma que o enviou à ... (...) Confirma que a empresa desconhecia que a trabalhadora levava os depósitos para casa (...).”

2.23. O Sócio gerente ... prestou, igualmente, depoimento, em 21.10.2015, tendo referido que: *“Confirma que a título pessoal adiantou o dinheiro em falta e a empresa tomou medidas para evitar o desaparecimento do dinheiro (...) No final do ano, a ... entregou-lhe o dinheiro que tinha emprestado e informou que todas as trabalhadoras se tinham juntado para repor o dinheiro, tendo sido uma decisão unânime. (...) A ... transmitiu-lhe algumas vezes que havia atrasos nos depósitos. Transmitiu várias vezes à ... o que a ... lhe dizia. (...) antigamente não estava alertado para eventuais conflitos entre trabalhadoras, mas admite que depois de ler os depoimentos das mesmas se apercebe que talvez tivessem existido situações que não tivesse dado a relevância correta. (...).”*

2.24. No depoimento, de 23.10.2015, da trabalhadora ..., com funções de segunda Responsável de Loja, esclarece que: *“ A ... reuniu a equipa*

para saber o que é que poderia ter acontecido. A ... questionou à ... porque é que não comunicava com a ..., mas a mesma decidiu não o fazer. Decidiram todas pagar o dinheiro em falta, mas não podia ser comunicado à empresa. O argumento foi o de que a solução do problema seria a do despedimento coletivo de todas as funcionárias. As funcionárias não ficaram de acordo com a decisão de repor o dinheiro, sendo que o fizeram posteriormente quando finalmente a empresa tomou conhecimento, 15 dias depois. Só depois é que as funcionárias começaram a repor o dinheiro. Transmitiram à ... que não concordavam com esta decisão. (...).

- 2.25.** No depoimento, de 23.10.2015, a trabalhadora ..., funcionária da loja sita no ..., referiu que: *“Foi-lhe transmitido na reunião, em que estive presente a ..., pela ..., que se não se descobrisse quem tinha retirado o dinheiro, poderia ocorrer despedimento coletivo. Pareceu-lhe que esta ameaça serviu apenas para ver se alguém se acusava. (...) Durante o período em que a ... estive de férias – 15 dias – continuou a haver um mau ambiente na loja, com a ... (...).”*
- 2.26.** Perante a factualidade descrita no processo, importa referir que, nos termos do artigo 329.º do Código do Trabalho, o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- 2.27.** No processo, os factos imputados à trabalhadora ocorreram entre março e julho de 2014, sendo que a nota de culpa, de 15.09.2015, refere a data de 16 de abril.

Não se encontrando indicado pela entidade empregadora que a atuação que imputa à trabalhadora tipifique crime, afigura-se que os factos de que vem acusada possam já ter prescrito.

- 2.28.** No caso em análise e atendendo ao relatório ..., afigura-se, ainda, que a representante da entidade empregadora já tinha conhecimento em 25.08.2014 que a trabalhadora só no final do mês de abril reportou o desaparecimento de dinheiro; que existiu descontentamento das restantes funcionárias em virtude de terem de assumir uma despesa; que a trabalhadora era descuidada no depósito de valores; que levava os depósitos para casa e não vivia sozinha e que a trabalhadora sonegava à administração a informação sobre estas situações para que fossem resolvidas entre colegas (consultar páginas 35 a 37 do processo). Perante a circunstância descrita, afigura-se a existência de caducidade do direito ao procedimento disciplinar.
- 2.29.** Sem embargo de se poderem verificar os elementos de ilicitude do despedimento, que nos termos do artigo 382.º do Código do Trabalho, serão a apreciar por tribunal judicial, conforme previsto no artigo 387.º do mesmo Código, importa referir que do depoimento dos representantes da empresa e sócios gerentes assim como do depoimento da trabalhadora ..., não resultam esclarecidas, no quadro de gestão da empresa, o carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e as suas colegas e demais circunstâncias relevantes para o caso em análise, sendo certo que parece ter sido do conhecimento dos responsáveis da empresa a ameaça de despedimento (ver depoimento a páginas 263 do processo), assim como, a necessidade de reposição do dinheiro por todas as trabalhadoras, tendo inclusive um dos responsáveis adiantado o montante em causa (ver depoimento a páginas 235 do processo) e resultando confirmado que a realização de depósitos era feita uma vez por semana ou “*quanto antes*” (ver

depoimento a páginas 225 do processo). Quanto ao referido no ponto 52. da Nota de Culpa relativo *“ao mau ambiente de trabalho entre todos os funcionários e que em nada contribuiu para a produtividade da empresa”*, parece que o mesmo continuou, mesmo durante as férias da trabalhadora especialmente protegida (ver depoimento a páginas 263 do processo).

- 2.30.** Na verdade, ao não se provar inequivocamente a atuação culposa e as consequências dos factos, alegadamente graves, imputados à trabalhadora lactante não é possível concluir pela inexistência de suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento e manutenção da relação laboral, nem pela absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e a trabalhadora, *de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, (...)*.
- 2.31.** Neste sentido, não se afiguram reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, nos termos e de acordo com o previsto nos n.º 1, n.º 2 e n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que a aplicação da sanção de despedimento indicia uma discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo comporta indícios de discriminação em virtude da maternidade uma vez que a entidade empregadora ..., LDA. não demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos

devidamente esclarecidos que demonstram culpa da trabalhadora e impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.