

PARECER N.º 498/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1641 – DX/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.10.2015, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida refere, sucintamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A Arguida exerce no estabelecimento de venda de produtos a retalho – doravante designado por loja – da Arguente denominado ..., as funções inerentes à sua categoria profissional de Operadora Especializada”.*
 - 1.2.2. *“A Arguida desempenha funções, geralmente, nos POS (caixas registadoras) da Loja, procedendo ao registo das compras de clientes, cobrança e guarda dos preços por estes pagos.*

- 1.2.3.** *Por força da relação laboral mantida com a Arguente, a Arguida deve cumprir escrupulosamente todas as normas e procedimentos prescritos pela sua entidade empregadora, bem assim como os deveres laborais de honestidade, respeito e lealdade a que está adstrita.*
- 1.2.4.** *Para melhor controlar e assegurar o correto tratamento, registo e guarda do dinheiro pago pelos clientes nos POS da Loja a Arguente estabeleceu um conjunto de normas e procedimentos de carácter obrigatório para todos os colaboradores que aí se encontrem a prestar trabalho.*
- 1.2.5.** *Sendo certo que, atenta a natureza pecuniária dos procedimentos, o cumprimento dos mesmos assume uma especial relevância para a Arguente.*
- 1.2.6.** *A Arguente estabeleceu, entre outras, as seguintes regras:*
- *Cada Operador tem um número de operador próprio e uma password que apenas será do conhecimento do mesmo;*
 - *O Operador deve conferir o fundo de maneió que lhe é atribuído antes de entrar em caixa;*
 - *O Operador de Caixa é o único responsável pelo seu fundo de maneió e por todos os valores que passam na sua caixa, pela contagem, selagem e entrega do malote à responsável da frente de Loja;*
 - *Todos os valores recebidos devem ser colocados na caixa aquando do seu recebimento;*

- Todos os valores entregues pelos clientes devem ser corretamente registados no POS, devendo o operador cuidar de digitar os valores que o cliente efetivamente entregou para pagamento.

1.2.7. Quanto ao fundo de maneio, importa esclarecer, que o mesmo é do valor de € 50,00 (cinquenta euros).

1.2.8. É entregue ao colaborador que inicia funções em caixa num saco selado, tendo sido previamente contado por dois colaboradores da Loja, que assinam o selo apostado no saco onde vai o dito fundo de maneio.

1.2.9. Findo o período de trabalho, o colaborador terá que ter o fundo de maneio intacto, ou seja, deverá ter novamente € 50,00 para entregar no cofre da Loja.

1.2.10. A Arguente estabeleceu um procedimento atinente à realização de sangrias nas caixas registadoras de frente de loja, o qual se passa a descrever:

- No início do seu dia de trabalho, o Operador de caixa deve levantar o fundo de maneio e um malote (safe bag);

- Cada caixa registadora da frente de loja (POS), após atingir o limite de vendas em numerário estabelecido pela Arguente para realização de sangria, emite uma mensagem de aviso (sangria), devendo o respetivo Operador de caixa chamar de imediato um Supervisor para este autorizar a sangria;

- A autorização pelo Supervisor é dada através da leitura, no scanner do POS, do denominado Cartão de Supervisor (o qual é distribuído apenas a determinados colaboradores da loja e, por esse facto, intransmissível aos demais aos demais) e da inserção manual da password (pessoal e intransmissível) igualmente atribuída pela Arguente ao referido Supervisor.
- Sempre que seja necessário efetuar uma sangria, o Operador deverá pressionar a tecla sangria e, ao iniciar a sangria, o mesmo deverá passar o malote no scanner.
- De seguida, o Operador em causa deverá contar rigorosamente o dinheiro bem como os outros meios de pagamento aceites pela Arguente (Tickets, ..., Vales e Cheques) constante no POS e guardá-los no malote (safe bag), não sendo estas operações supervisionadas ou controladas por mais nenhum colaborador.
- Após a realização da sangria, o POS emite dois talões: (i) o original, que é assinado pelo Supervisor, como suporte da receção do malote, ficando obrigatoriamente em posse do Operador como comprovativo da entrega dos valores, por um período de 30 dias; e (ii) o duplicado, que é assinado apenas pelo Operador e colocado dentro do malote (safe bag), como suporte do apuramento dos valores;
- De seguida o Operador fecha o malote (safe bag), que foi lido no scanner do POS entregando-o ao Supervisor;
- Com a assinatura do referido talão, o Operador assegura que depositou, no concreto malote, a quantia aí declarada;
- É da exclusiva responsabilidade do Operador de caixa colocar os valores dentro do malote (safe bag), fechá-lo e entregá-lo ao Supervisor;

- *A partir do momento em que o Supervisor recebe o malote (safe bag) do Operador, aquele passa a ser totalmente responsável pelo respetivo transporte, devendo depositá-lo imediatamente no cofre de segurança da loja (denominado «Boca do Lobo»);*
- *Os malotes (safe bag) são depois recolhidos e transportados pela empresa ..., a qual apura os valores constantes dos mesmos e compara-os com os montantes declarados pelos Operadores;*
- *No final do período de trabalho dos Operadores (fecho de caixa) e quando abandonam a caixa registadora (POS) ao longo daquele período, estes têm igualmente de efetuar sangria à sua caixa;*
- *Sendo certo que, no período de fecho da caixa, depois de efetuada a sangria, o montante do fundo de maneo levantado no início do exercício de funções pelo respetivo Operador deve ser naquele momento conferido.*
- *O montante do dito fundo de maneo deve ser, de seguida, confirmado pelo responsável de frente de loja presente, que depois de o confirmar o deve transportar e depositar no cofre existente na loja para o efeito;*
- *Com efeito, quando um Operador assume o controlo de uma caixa registadora (POS), nenhum outro colaborador poderá aí exercer funções e efetuar registo de valores ou operações de sangria;*
- *O cofre onde são colocados os malotes (safe bags) apenas pode ser aberto com recurso a duas chaves em simultâneo, uma que se encontra na loja e outra que está na posse da empresa de segurança que recolhe, confere e deposita no Banco os valores das lojas – a ...;*
- *Os depósitos dos malotes (safe bags) no referido cofre são efetuados através de uma pequena abertura que existe no cofre para*

o efeito, denominada “Boca do Lobo”, e não por via da abertura do mesmo;

- O Operador é, por isso, o único responsável pelo seu fundo de maneió bem como por todos os valores que passam na sua caixa, pela sua contagem, selagem e entrega dos malotes (safe bags);

- Ninguém mais da loja, para além do Operador, tem acesso aos valores das respetivas caixas registadoras, porquanto quando os malotes (safe bags) são entregues ao Responsável de pela Frente de Loja, para serem depositados no cofre, encontram-se já selados, pelo que a respetiva abertura implicaria a quebra/violação) do selo, o que seria detetado pela ... aquando da recolha dos ditos safe bags.

1.2.11. *Não é permitido ao Operador ter na sua posse qualquer meio de pagamento do próprio (dinheiro, cheques, cartões, vales, etc.).*

1.2.12. *Cada Operador de caixa tem um número de operador próprio e uma password que apenas será do conhecimento do mesmo.*

1.2.13. *Não se podem efetuar trocas de valores entre Operadores, da mesma forma que não se podem efetuar trocas de numerário a clientes.*

1.2.14. *Quando um cliente procede ao registo e ao pagamento dos produtos adquiridos em numerário e entrega, desta feita, o montante ao Operador, é o próprio sistema informático da caixa registadora, após recebimento do montante total por parte do cliente e respetivo registo pelo Operador, que calcula e regista o valor do troco a entregar ao cliente.*

- 1.2.15.** *O Operador deverá entregar o devido troco em mão ao cliente, enunciando, nesse momento, o valor que está a entregar.*
- 1.2.16.** *A regra acima referida é muito importante, desde logo, porque evita que os Operadores se enganem a entregar os trocos ao cliente.*
- 1.2.17.** *Todos os valores recebidos pelo operador devem ser imediatamente colocados na gaveta da respetiva caixa registadora (POS) aquando do seu recebimento.*
- 1.2.18.** *Aquando do fecho da caixa e saída do Operador, a respetiva máquina registadora emite um talão que discrimina o valor que o Operador realizou no exercício das suas funções, e aquele que o Operador deveria ter realizado, se diferente, o qual corresponderá ao valor líquido das aquisições realizadas pelos clientes durante o exercício de funções do respetivo Operador.*
- 1.2.19.** *No final do dia, aquando do fecho da loja, é retirado do sistema informático da Arguente um relatório interno que contém todas as sangrias realizadas por cada Operador nesse dia.*
- 1.2.20.** *O referido relatório é posteriormente comparado com o relatório final da ..., que é enviado para a Arguente, após ser realizada uma conferência de todos os malotes que contém as ditas sangrias.*
- 1.2.21.** *As justificações dos erros de sangrias detetados devem ser apresentadas após a validação das mesmas por parte da ..., ou seja, depois de confirmado se foi erro na realização da sangria ou, pelo*

contrário, se foi uma quebra no próprio fundo de caixa, ou seja, uma quebra efetiva.

1.2.22. *As referidas regras e procedimentos são do conhecimento da Arguida, porquanto os mesmos lhe foram devidamente transmitidos, sendo aliás, do conhecimento generalizado dos colaboradores da Arguente.*

1.2.23. *No dia 18 de agosto de 2015, cerca das 11 horas, a Arguida deslocou-se até a um dos POS da Loja para iniciar as suas funções.*

1.2.23.1. *Antes de iniciar funções no POS recolheu o seu fundo de maneio.*

1.2.23.2. *E, munida deste, sentou-se na caixa, procedendo à sua contagem.*

1.2.23.3. *Ato contínuo, a Arguida despejou várias moedas nos compartimentos respetivos e iniciou, depois, a sua contagem manualmente.*

1.2.23.4. *Cerca das 11:07 horas, enquanto procedia à contagem das moedas do segundo compartimento da fila de baixo da caixa (contado da esquerda para a direita), a Arguida, com a sua mão direita, retirou do quarto compartimento € 3,80.*

1.2.23.5. *Ato contínuo, ocultou essas moedas com os dedos da mão direita.*

1.2.23.6. *E continuou a contagem das moedas com a mão esquerda e com os dedos polegar e indicador da mão direita, mantendo os demais encolhidos a segurar as moedas.*

- 1.2.23.7.** *Momentos mais tarde, a Arguida colocou as moedas no bolso do seu avental, fazendo-as suas e subtraindo-as à Arguente, sua dona e legítima proprietária.*
- 1.2.23.8.** *Seguidamente, procurando ocultar a subtração daquela quantia em dinheiro, a Arguida abordou a Senhora Secretária da Loja ..., a quem deu nota de que o seu fundo de maneio estava mal contado, queixando-se que faltavam € 3,80.*
- 1.2.23.9.** *A Secretária de Loja ... contou ela própria o fundo de maneio, constatando que efetivamente o mesmo tinha € 46,20, faltando, por isso, a quantia de € 3,80.*
- 1.2.23.10.** *A Arguida deu nota à Secretária de Loja ... de que não assumiria aquela quebra de € 3,80.*
- 1.2.23.11.** *A Senhora Secretária de Loja assumiu tal valor na sua própria caixa.*
- 1.2.23.12.** *Como a Arguida apresentava várias quebras com causa não apurada, resolveu reportar ao Gerente e sugerir que fossem recolhidas as imagens de vídeo vigilância daquele dia, por forma a verificar se havia, ou não, erro na contagem do dinheiro ou se o mesmo tinha desaparecido por qualquer outro motivo.*
- 1.2.23.13.** *A recolha de imagens de vídeo vigilância foi feita, e após a verificação das mesmas foi possível constatar o concreto modo*

como atuou a Arguida e como se apoderou do dinheiro em questão.

1.2.24. *No dia 21 de agosto de 2015, cerca das 14:54 horas a Arguida procedeu ao atendimento de uma cliente que adquiriu os seguintes produtos:*

- Bacalhau ..., pelo preço de € 12,06;*
- Batatas ..., pelo preço de € 0,99;*
- Gelado ..., pelo preço de € 2,49.*

1.2.24.1. *A cliente beneficiou de uma poupança imediata de € 2,49, tendo uma conta final de € 13,06.*

1.2.24.2. *Para pagamento dessa quantia, a Cliente entregou à Arguida uma nota de € 20,00.*

1.2.24.3. *A Arguida recolheu a nota entregue pela Cliente.*

1.2.24.4. *Sucedede que, ao invés de colocar a nota no local próprio para o efeito, ou seja no compartimento das notas, existente na gaveta do POS.*

1.2.24.5. *Amassou a nota e colocou-a numa das caixas destinadas às moedas.*

1.2.24.6. *Ato contínuo, entregou o troco correto à cliente e fechou a gaveta do POS.*

1.2.24.7. *Alguns minutos depois, não tendo nenhum cliente para atender a Arguida olha em volta, certificando-se de que ninguém a está a ver, abre a gaveta do POS, retira do seu interior – do compartimento das*

notas – uma nota de € 5 e outra de € 50,00 e pega na nota de € 20,00 que tinha amassado previamente e colocado numa caixa de moedas, ocultando-a por baixo das outras notas, abandonando o POS de seguida.

1.2.24.8. *Ato contínuo, a Arguida dirige-se ao escritório da Loja e aborda a sua colega ..., pedindo-lhe que esta lhe «destroque» a nota de cinquenta e a de cinco, o que esta faz.*

1.2.24.9. *Sucedede que, no caminho entre o POS e o escritório, a Arguida apoderou-se da nota de € 20,00, subtraindo-a à Arguente e fazendo-a sua para os efeitos que entendeu.*

1.2.24.10. *Para ocultar tal subtração, pelas 15:08 horas, aquando da realização da sangria, a Arguida, introduziu em sistema informático a contagem de 19 notas de € 20,00, quando na verdade só tinha contado 18 notas pois, como foi atrás referido, havia-se apoderado de uma nota momentos antes.*

1.2.24.11. *Dessa forma, a sangria número 2301197356429 foi feita pelo valor € 722,89, que a Arguida declarou estar no interior do safebag, quando na realidade apenas continha € 720,89.*

1.2.24.12. *Por isso, dias mais tarde, a Loja recebeu o relatório elaborado pela empresa ... que dava nota da falta da quantia de € 20,00 no interior do safebag n.º ...*

1.2.24.13. *Tal facto, conjugado com a circunstância de não ser a primeira vez que os safebags das sangrias da Arguida terem falta de dinheiro,*

motivou a equipa de gerência de loja a visualizar imagens, onde foi possível constatar os factos vindos a referir.

1.2.25. *Importa referir que a Arguida tem os seguintes antecedentes disciplinares, respetivamente nos anos de 2015 e 2014:*

- Suspensão com perda de vencimento e antiguidade pelo período de 12 dias pelo motivo de faltas injustificadas;*
- Suspensão com perda de vencimento e antiguidade pelo período de 3 dias por apresentar quebra de caixa (falta de dinheiro em caixa por motivo não concretamente apurado).*

1.2.26. *A Arguida apoderou-se do dinheiro, fazendo-o seu, atuando de modo voluntário, culposo e doloso com o intuito de o subtrair.*

1.2.27. *Ao atuar como atuou a Arguida criou artifícios com o intuito de enganar a Arguente no sentido de ocultar a sua conduta criminosa.*

1.2.28. *A conduta da Arguida, além do mais, preenche os tipos legais de crime de furto e burla previstos no Código Penal Português.*

1.2.29. *Acresce que a Arguida prejudicou de forma séria e dolosa os interesses patrimoniais sérios da Arguente nos aludidos montantes.*

1.2.30. *A conduta da Arguida consubstanciou não só a prática de infrações disciplinares graves mas igualmente a prática dos ilícitos criminais supra invocados.*

- 1.2.31.** *A conduta da Arguida violou de forma grave as instruções e procedimentos legitimamente impostos pela Arguente aos seus colaboradores.*
- 1.2.32.** *A conduta da Arguida atentou contra os interesses patrimoniais sérios da Arguente.*
- 1.2.33.** *Com a sua conduta a Arguida revelou grave deslealdade para com a Arguente e traiu irremediavelmente a confiança que esta nela depositava e essencial à manutenção do vínculo laboral.*
- 1.2.34.** *A Arguente não pode mais confiar na honestidade da Arguida, pelo que, atenta a gravidade da conduta da Arguida, não é exigível à Arguente a manutenção do vínculo laboral com esta.*
- 1.2.35.** *Os comportamentos da arguida foram graves e culposos e pela sua gravidade e consequências tornaram prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento.*
- 1.2.36.** *A conduta da Arguida violou os deveres constantes das alíneas b), c) e d) da cláusula 41^a da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros aplicáveis, bem como das alíneas c), f), e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho bem assim como*

preencheu o disposto no n.º 1 e nas alíneas a), e), i) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

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

1.3. A trabalhadora arguida recusou ser notificada da nota de culpa tendo sido devolvida carta datada de 28.09.2015. Foi, porém, entregue na morada da trabalhadora carta datada de 8.10.2015 com toda a informação relativa ao processo. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, não exercendo o direito ao contraditório.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras

grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) 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.
- 2.1.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.1.4.** Para efeitos do pedido de parecer o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador. Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que

se refere o n.º 1, constituindo contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

2.2. De acordo com o previsto no artigo 381.º do Código do Trabalho: “Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: (...) 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”.

2.2.1. Nos termos previstos no artigo 355.º do Código do Trabalho: “O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.

2.2.2. Na realidade, tal prerrogativa constitui um direito do trabalhador – um direito de audiência prévia – expressamente consagrado no n.º 6 do artigo 329.º do Código do Trabalho: “A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador”.

2.2.3. Refira-se, a título de exemplo, Diogo Vaz Marecos, em anotação ao artigo 355.º, Código do Trabalho Anotado, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, 1ª Edição, setembro 2010: “Nada obriga o trabalhador

a responder à nota de culpa, não podendo o mesmo ser penalizado se o não fizer, o que pode até consubstanciar uma estratégia do próprio. Uma vez que a plenitude do contraditório não existe no procedimento disciplinar, só é exercida judicialmente, poderá o trabalhador entender que só em tribunal deverá pronunciar-se. Assim, a opção por não responder à nota de culpa, não comporta qualquer confissão da parte do trabalhador”.

2.2.4. Para este autor¹, “(...) Não obstante, já o Supremo Tribunal de Justiça (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24-09-2003, Processo n.º 6732/01, sumários em www.dgsi.pt) considerou que a inclusão a nível constitucional, no n.º 10 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, do direito de audiência e defesa no âmbito do procedimento disciplinar conduziu à caracterização desse direito como um direito análogo aos direitos, liberdades e garantias, pelo que a falta da audiência do arguido em processo sancionatório implica a ofensa do conteúdo essencial de um direito fundamental, originando a nulidade do procedimento. (...)”. “(...) Na situação de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, depois de terminado o prazo de cinco dias úteis para que a comissão de trabalhadores e a associação sindical, em caso de a trabalhadora ser representante sindical, se pronunciem mediante parecer ou, não havendo lugar a essa pronuncia, designadamente por não existir comissão de trabalhadores validamente constituída, ou por a trabalhadora não ser representante sindical, concluídas as diligências probatórias requeridas pela trabalhadora ou chegado esse momento, se

¹ In *Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar, Do mero instrutor ao advogado instrutor*, Principia Editora, março 2007, págs. 27 e 3.

a trabalhadora nada requerer, deve ser remetida cópia do processo à CITE. (...).”

2.2.5. Assim, como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, março 2007, anotação 2411, página 1005: “O trabalhador tem o direito de responder à nota de culpa e de apresentar a sua defesa, mas não o ónus de o fazer. Pode, por isso, atuando de inteira boa-fé, não deduzir qualquer defesa no procedimento disciplinar (até porque este é instruído por instrutor nomeado pelo empregador e que não oferece, evidentemente, genuínas garantias de imparcialidade) e reservar a sua defesa para o Tribunal. Parece-nos, pois, inteiramente exata a asserção de Albino Mendes Batista, ob. cit., pág. 67, de que “a não apresentação de defesa pelo trabalhador em sede disciplinar não tem qualquer efeito cominatório”

2.2.6. O procedimento para despedimento por facto imputável a trabalhador/a encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora.

2.2.7. Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexos de causalidade, e considerar também a prova produzida.

- 2.2.8.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.2.9.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta que, na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- 2.2.10.** Importa, por isso, analisar a nota de culpa por forma a apurar quais são os factos que ficam efetivamente demonstrados pela entidade empregadora e se existe um nexo de causalidade entre eles e as infrações alegadamente praticadas pela arguente.
- 2.2.11.** O procedimento disciplinar instaurado pela entidade empregadora visa o despedimento com justa causa da trabalhadora pela prática dos seguintes factos:
- A Arguida subtraiu à Arguente a quantia de 3,80€ na data de 18.08.2015;
 - A Arguida subtraiu à Arguente a quantia de 20,00€ na data de 21.08.2015.
- 2.2.12.** Foram juntos ao processo os seguintes elementos de prova:
- Despacho da Direção dos Recursos Humanos ..., S.A., de 25 de agosto de 2015;

- Participação disciplinar subscrita a 25 de agosto de 2015, pela District Manager, Senhora ...;
- Manual de procedimentos Frente de Loja;
- Cash Sheet – Relatório de Anomalias da Loja janeiro a agosto de 2015;
- Ejournal referente a 21 de agosto de 2015, POS 005 da Loja;
- Receitas da Arguida no dia 21 de agosto de 2015;
- Documentos manuscritos a indicar o montante de 3,80€ em falta;
- Imagens das câmaras de videovigilância da Loja no dia 18 e 21 de agosto de 2015.

2.2.13. Relativamente ao facto imputado à trabalhadora referente à data de 18.08.2015, a subtração à entidade empregadora da quantia de 3,80€, através da análise da nota de culpa e dos elementos de prova apresentados, não fica demonstrado, de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre os atos praticados pela trabalhadora e a infração que lhe é imputada.

2.2.13.1. A conduta da trabalhadora levanta efetivamente suspeitas. Através do visionamento das imagens das câmaras de videovigilância, verifica-se que a trabalhadora procedeu à contagem do fundo de maneo e retirou moedas da caixa ocultando-as com a sua mão direita, colocando-as depois no avental, tendo depois abordado a senhora Secretária de Loja, nomeadamente os atos descritos nos pontos 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38 da nota de culpa.

- 2.2.13.2.** No entanto, não é perceptível que o valor das moedas ocultadas corresponda a 3,80€. Este valor é referenciado na nota de culpa, na prova testemunhal da Secretária de Loja (doc. n.º 30) e por dois documentos manuscritos (n.ºs 22 e 23). No documento n.º 23, que indica o valor de 3,80€ em falta, vem referida a data de 17.08.2015, um dia anterior à data do facto que é imputado à trabalhadora. Serve este documento, junto ao processo, para corroborar a prova testemunhal da Senhora Secretária de Loja e o que vem descrito na nota de culpa. Por conseguinte, verifica-se uma incongruência entre o que é referido na prova testemunhal e do que consta no documento manuscrito. Para além destes dois elementos, não se encontra no processo prova de que o valor em falta na caixa foi de 3,80€.
- 2.2.13.3.** Relativamente ao facto imputado à trabalhadora referente à data de 21.08.2015, a subtração à entidade empregadora da quantia de 20,00€, através da análise da nota de culpa e dos elementos de prova apresentados, não fica demonstrado, de forma inequívoca, o nexó de causalidade entre os atos praticados pela trabalhadora e a infração que lhe é imputada.
- 2.2.13.4.** Mais uma vez, a conduta da trabalhadora levanta suspeitas, em razão de se verificar, através do visionamento das imagens das câmaras de videovigilância, que esta recebe 20,00€ de uma cliente, tendo depois colocado a nota no compartimento das moedas e em seguida retirado a mesma em conjunto com uma nota de 50,00€ e outra de 5,00€ e ter saído do seu posto de trabalho.

- 2.2.13.5.** Comprova-se (através dos docs. n.ºs 19 e 20, referentes ao Ejournal do POS 005) que o valor da sangria realizada pela trabalhadora foi de 722,89€
- 2.2.13.6.** No entanto, a entidade empregadora refere, nos pontos 61 e 62 da nota de culpa, que “(...) a sangria número ... foi feita pelo valor de 722,89€ (...) quando na realidade, apenas continha 720,89€”. Ora, também se verifica uma disparidade de valores entre aquilo que é imputado à trabalhadora, a subtração de 20,00€ à entidade empregadora, e aquilo que esta declara na nota de culpa, ou seja uma diferença de 2,00€
- 2.2.13.7.** No ponto 63 da nota de culpa a entidade empregadora refere que “a Loja recebeu o relatório elaborado pela Empresa ... que dava nota da falta da quantia de 20,00 no interior do safebag n.º...”. Porém, este relatório não foi junto ao processo, pelo que não se configura possível aferir a veracidade deste facto. O valor em causa é apenas referenciado no “Cash Sheet – Relatório de Anomalias da Loja janeiro a agosto de 2015”, documento emitido pela entidade empregadora, no qual vem explícito que o valor da sangria foi de 722,89€ e o valor da ... para a mesma foi de 702,89€
- 2.3.** Nos termos do artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora

tem o ónus de provar que o despedimento é realizado por motivo que o justifique.

- 2.4.** Pelos motivos explanados nos parágrafos acima, e apesar dos antecedentes a nível disciplinar da trabalhadora e da sua conduta, no caso em apreço levantar alguma estranheza, as incongruências encontradas ao longo do processo, não permitem o afastamento de indícios de discriminação relativos à trabalhadora especialmente protegida, por não ficar esclarecido de forma inequívoca que o despedimento é feito com base em motivo justificativo, não resultando que exista, sem dúvidas, nexos de causalidade entre a alegada conduta da trabalhadora e os factos que lhe são imputados, porquanto é equivocada a relação entre os factos descritos na nota de culpa e os documentos juntos ao processo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer desfavorável ao despedimento, por facto imputável, da trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não ser possível afastar indícios de discriminação em virtude de não ficar demonstrada a justa causa para o despedimento.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP, CCP E CTP.