

## PARECER N.º 452/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, 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 1430 – DP/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 23.08.2016 da ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., 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 entidade empregadora afirma, na nota de culpa, que a trabalhadora está ao serviço desde 01 de novembro de 2005, desempenhando atualmente as funções (de responsabilidade e autonomia que requerem especial confiança) inerentes à categoria de vendedor/a em loja, como caixeira de 1ª, na loja da Cova da Piedade.
- 1.3. Alega a entidade empregadora que, no dia 18 de maio de 2016, a trabalhadora estava ausente, por baixa de gravidez de alto risco, e por volta das 08h15, o responsável pela divisão comercial, um colaborador e o técnico oficial de contas, com vista a realizar uma auditoria, foram à loja e que estavam a laborar uma colaboradora e um colaborador, sendo

que ela, mesmo antes da auditoria, afirmou que “as ... já não estão certas há muito tempo”, referindo que há mais de um ano que havia falhas.

- 1.4.** Do resultado da auditoria apurou-se um total de falhas de 36.088,29 €:
- a) ... 31,50 €
  - b) ... (...) 35.630,10 €
  - c) ... 120,40 €
  - d) fundo de maneiio 206,29 €
  - e) receita do ... 100,00 €.
- 1.5.** A mencionada colaboradora referiu que o responsável pelas falhas era o outro colaborador que lhe tinha confessado e à trabalhadora que não conseguia controlar o seu ímpeto de jogador, jogando nas ..., propriedade da entidade empregadora, e fazendo seu o dinheiro da caixa, entregando ... aos clientes e recebendo o respetivo pagamento; e que, juntamente com a trabalhadora, a colaboradora optou por encobrir a conduta do colega, auxiliando-o a dissimular os apuros, de forma a passar despercebido à entidade empregadora e aceitando que ele ressarcisse a empresa com um plano de 200,00 euros por mês (quantia que era realizada para a conta da trabalhadora e, nas férias dela, para a sua).
- 1.6.** Mais é mencionado na nota de culpa que a colaboradora referiu que, desde julho de 2015, tinha conhecimento de que o colega se apropriava do dinheiro da caixa e do ... exposto na loja e que a trabalhadora nunca procurou informar a entidade empregadora.
- 1.7.** Refere a entidade empregadora que o avolumar do montante resulta do facto da trabalhadora não ter denunciado a situação no devido tempo

embora tendo tido oportunidades para o fazer e estando ciente do prejuízo que era causado à entidade empregadora.

- 1.8.** Conclui a entidade empregadora que a trabalhadora violou os deveres de proceder de boa-fé na execução do contrato, de respeitar e tratar o empregador e superiores hierárquicos com urbanidade e probidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador e de guardar lealdade ao seu empregador, demonstrando falta de sentido profissional e responsabilidade.
- 1.9.** A trabalhadora respondeu à nota de culpa, esclarecendo que esteve ausente por baixa, desde 11 de abril de 2016, por gravidez de alto de risco e que foi mãe em 30 junho de 2016, estando em gozo da licença de maternidade.
- 1.10.** A trabalhadora reconhece que, há cerca de um ano, tomou conhecimento da existência de diferenças no stock das ..., e que, de imediato, tentou apurar a causa, sendo que, ao consultar os talões de apuro de um colega verificou discrepâncias e confrontou o mesmo que respondeu que alguma coisa devia estar mal porque as contas dele estavam certas. Com tais afirmações, a trabalhadora decidiu conferir todos talões de apuro preenchidos e assinados pelo colega, e verificando a falha informou-o que iria comunicar à entidade empregadora, mas este implorou para que lhe permitisse repor os prejuízos causados e que iria solicitar um empréstimo para liquidar a dívida, mas como não o conseguiu, propôs à trabalhadora o pagamento em prestações mensais, iguais e sucessivas no valor de duzentos euros cada o que esta aceitou.
- 1.11.** A trabalhadora alega estar desolada e arrependida com o sucedido, lamentando a situação e pede desculpa, penalizando-se e pedindo uma segunda oportunidade.

## 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.** 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.

- 2.3.** 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”.
- 2.4.** 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 parentalidade 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.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é

ilícito: 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 (...)", à CITE.

- 2.7. A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.8. Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.9. Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, 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. Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### III – ANÁLISE

- 3.1. A exigência de parecer da CITE, nos casos de despedimento de trabalhadora especialmente protegida, visa sobretudo prevenir e evitar a

prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.

- 3.2. Uma vez que a trabalhadora confirma ter praticado os factos de que vinha acusada na nota de culpa, verifica-se a existência de um comportamento que corresponde à prática de infração disciplinar, representando violação culposa e grave dos seus deveres.
- 3.3. Há que apreciar se, nas circunstâncias concretas do caso, o comportamento da trabalhadora tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 3.4. E, neste ponto, entende-se que a resposta é afirmativa.
- 3.5. É certo que a trabalhadora vem pedir desculpa e mostrar arrependimento pelo sucedido, mas também é certo que a mesma reconhece que tomou conhecimento da atuação errada do colega e que, em vez de a relatar à entidade empregadora, aceitou encobrir a mesma.
- 3.6. E tal atuação assumiu uma acentuada intensidade uma vez que perdurou no tempo (é a própria quem afirma que a situação já durava há cerca de um ano), só com a auditoria foi detetada (não partiu de uma atitude da trabalhadora) e tinha funções de responsabilidade e autonomia que requerem especial confiança.
- 3.7. A trabalhadora cometeu, assim, uma infração disciplinar dolosa grave.

- 3.8.** Acresce que é compreensível que uma entidade empregadora que desenvolve a atividade em causa tenha que neutralizar ou debelar focos de atuação dos/as trabalhadores/as que levem a prejuízos financeiros.
- 3.9.** Pelo exposto, não se mostram apurados factos que tenham relevância atenuativa que justificassem a aplicação de uma sanção disciplinar conservatória, em vez da de despedimento.
- 3.10.** Ao invés, e utilizando inclusivamente a confissão da trabalhadora, a entidade empregadora apresentou prova que confirma que o despedimento é justificado, resultando do exposto que a atuação ilícita e culposa da trabalhadora comprometeu, prática e imediatamente, a manutenção da relação laboral, o que vale por dizer que se preenche a figura da justa causa de despedimento.
- 3.11.** Com efeito, a noção de justa causa de despedimento exige a verificação (cumulativa) de um comportamento ilícito e culposo do/a trabalhador/a, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências, e que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (artigo 351.º n.º 1 do Código do Trabalho). E existe tal impossibilidade quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- 3.12.** Tal como refere MONTEIRO FERNANDES, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença - fundamentalmente o da urgência da



desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo”. Sendo que, prossegue o mesmo autor, “a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória”.

- 3.13.** É de ter ainda presente que, na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “bom pai de família”, de um “empregador razoável”, segundo critérios objetivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo atender-se, “no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes”, como estabelece o n.º 3 do art.º 351.º do Código do Trabalho.
- 3.14.** Nestas circunstâncias, é suscetível de ser realizado um prognóstico desfavorável quanto à viabilidade futura da relação de trabalho, permitindo prognosticar que a manutenção do vínculo iria constituir fonte de perturbação para o bom funcionamento da entidade empregadora e, por via disso, não lhe é exigível que mantenha ao seu serviço a trabalhadora.



#### **IV – CONCLUSÃO**

De acordo com o que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo não comporta indícios de discriminação em virtude da maternidade, uma vez que a entidade empregadora ..., S.A., demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciam um comportamento que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**