

PARECER N.º 21/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 49 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 8 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados ... & Associados, na qualidade de instrutora do processo, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, a exercer funções de Encarregada de Loja na empresa ..., em ...
- 1.2.** Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 6 de Dezembro de 2006, constam sucintamente as seguintes alegações:
- A trabalhadora encontra-se ao serviço da empresa desde 4 de Abril de 1998, desempenha actualmente as funções de Encarregada de Loja na loja de ..., cabendo-lhe dirigir e orientar o trabalho na loja, gerir o pessoal, executar as tarefas de elaboração de notas de encomenda, verificar as datas limite de venda de produtos na loja (DLL), conferir mercadoria e controlar as quebras.
A execução destas tarefas obedece a um conjunto predeterminado de procedimentos que a trabalhadora conhece e que são da exclusiva responsabilidade das chefias, designadamente:
A – Elaboração de lista de quebras:
 - i) Sempre que as frutas e legumes deixem de poder estar à venda, por já não reunirem as condições de frescura indispensáveis, devem ser retirados de venda e deitados ao lixo;
 - ii) Antes de serem colocados no lixo devem ser pesados, contados e apontados (por quantidade e por pesos) na lista de quebras;
 - iii) A lista de quebras é entregue ao Chefe de Zona, para efeitos de controlo dos respectivos resultados;
 - O registo dos pesos das frutas e legumes em quebra destina-se a informar sobre o destino dos produtos que, tendo sido entregues na loja, não se encontram em *stock* nem constam do registo de vendas, permitindo, como finalidade principal, a realização de inventários mensais de apuramento das vendas e controlo de eventuais furtos ou descuidos dos operadores de caixa;

- É fundamental que os elementos de informação que compõem o inventário estejam correctos a fim de permitir uma correcta análise financeira e comercial da loja a que respeitam;

B – Fecho de caixa:

- i) O fecho de caixa deve ser efectuado pelo vendedor responsável pela caixa, em conjunto com a chefia responsável pelo encerramento da loja. A chefia recebe o valor facturado pela caixa do vendedor e confirma a conferência de valores efectuada;
- ii) Para recolha dos valores das caixas registadoras, as chefias entregam aos operadores um saco preto, opaco, de plástico resistente, da ..., destinado a esse fim, ocultando de terceiros durante o trajecto entre a caixa registadora e o cofre da loja, o dinheiro que é lá colocado pelos operadores;

C – Registo informático dos tempos de trabalho:

- i) A trabalhadora chefia sete operadores e dois chefes adjuntos, distribui o trabalho, organiza e determina os respectivos tempos de trabalho;
- ii) À trabalhadora, desde que não esteja ausente da loja, cumpre efectuar o registo informático dos tempos de trabalho, horas de início e termo do trabalho prestado por cada trabalhador e trabalho suplementar prestado pelos operadores que chefia;

D – Notas internas:

- i) Todas as manhãs a Direcção de Vendas Regional envia para a loja, através do sistema informático, uma nota interna com todas as indicações e determinações de serviço que devem ser executadas na data em questão, designadamente, alterações de preços, alterações de DLL e promoções do dia;
- ii) Cumpre à encarregada da loja garantir que as indicações são executadas, devendo *picar* e assinar as notas internas de maneira a dar a conhecer às restantes chefias da loja que as indicações constantes dessa Nota Interna já foram executadas;

E – Conferência de mercadoria entregue na loja:

- i) Cumpre à chefia que estiver de serviço fazer a conferência de toda a mercadoria entregue na loja, a qual tem de ser *picada*, produto a produto, por quantidades, na respectiva factura, para controlo das entregas facturadas;

F – Comportamento da trabalhadora:

- i) Para completar ou autorizar determinadas operações na caixa como devoluções de produtos e anulação de compras, os operadores têm necessidade de intervenção da chefia;
- ii) Com a abertura da loja ao público, o que acontece às 9.00h, os operadores que estiverem de serviço têm instruções para ir *contar caixa*;
- iii) As chefias da loja, durante o período de formação de novas chefias, devem acompanhar, ensinar e apoiar na execução das tarefas de maior complexidade;

- A quantidade de quebras, de vendas e de horas de trabalho são considerados na avaliação dos resultados das lojas e determinantes no posicionamento de cada loja na lista de classificação de objectivos e resultados da empresa, constituindo uma componente essencial na avaliação profissional das respectivas chefias;
- Os resultados de produtividade da loja são diariamente medidos pelo coeficiente estabelecido entre o volume de vendas e os tempos de trabalho registados;
- Nos dias em que se realizam inventários, os *ratios* de produtividade não são tidos em consideração;
- No âmbito do processo de averiguações, que decorreu entre 12 de Outubro e 15 de Novembro de 2006, a empresa tomou conhecimento que a trabalhadora não cumpre os procedimentos instituídos pela empresa, desprezando as normas de organização da loja, falseando os resultados da loja, os registos dos tempos de trabalho de operadores e outras chefias, criando conflitos, humilhando e maltratando os seus subordinados na presença de terceiros, criando um clima de coacção moral sobre todos os trabalhadores da loja.

Estes comportamentos consubstanciam infracções disciplinares muito graves.

Assim:

A – Quanto à elaboração de listas de quebras:

- Nos dias 30 de Setembro e 1 de Outubro de 2006, a trabalhadora cumpria, respectivamente, o fecho de loja e a sua abertura no dia seguinte;
- A Sr.^a D.^a ..., no dia 30 de Setembro, destacada para substituir uma das chefias naquela loja, prestou serviço até às 18.00h, tendo removido algumas frutas e legumes da respectiva ilha de venda, os quais apontou por peso e quantidade no livro de quebras da loja, após o que deu instrução aos operadores para que deitassem os produtos para o contentor do lixo;
- No final desse dia 30 de Setembro, a trabalhadora deu instruções à operadora ... no sentido de deitar para o lixo uma palete com frutas e legumes, retirados para o armazém já depois das 18.00h, na qual havia também algumas unidades de mortadela, não tendo pesado a fruta e os legumes e sem registar a quantidade de mortadela na lista de quebras desse dia;
- Na manhã seguinte, de 1 de Outubro de 2006, a trabalhadora procedeu obrigatoriamente à remoção das frutas e dos legumes que tinham ficado para venda do dia anterior, concretamente quatro caixas de alface frisada, três caixas de alface lisa, tomate e algumas caixas de fruta;
- Todos os produtos foram colocados numa palete no armazém e ali permaneceram toda a manhã sem serem pesados pela trabalhadora;

- Quando, às 13.00h desse dia, a chefe adjunta iniciou o serviço, perguntou à trabalhadora se as frutas e os legumes que se encontravam no armazém já tinham sido pesados para serem colocados no contentor, tendo a trabalhadora respondido afirmativamente;
- No entanto, os respectivos registos não constavam do livro de quebras da loja e os produtos não tinham sido pesados;
- A chefe adjunta ... e a operadora ... constataram que os últimos registos de quebras que constavam do livro eram da própria ... e foram efectuados antes das 18.00h do dia anterior;
- Na segunda quinzena de Outubro de 2006, numa terça-feira de manhã, a trabalhadora deu instruções à operadora ... para retirar de venda uma palete com alface, alho francês, couve coração e laranjas e colocá-la no cais de descarga, tendo, de seguida, dado instruções à operadora ... para a deitar no contentor do lixo;
- Os produtos não tinham sido pesados, uma vez que não se encontravam separados, mas sim misturados entre eles e em caixas de cartão, tal como se apresentam quando são retirados de venda para a palete do armazém, como o puderam evidenciar as trabalhadoras ... e ...;
- Na manhã de 13 de Novembro de 2006, estavam no cais quatro paletes de fruta e de legumes, alguns quilos de couve lombarda, alface lisa, alface frisada, maçãs, espinafres, nabiças e uma embalagem de iogurte 2014 retirados de venda pela operadora ..., nessa manhã. Cerca das 12.00h desse dia, a trabalhadora disse àquela operadora para deitar tudo fora, sem ter pesado e apontado no livro de quebras de loja os produtos, e sendo certo que nenhuma outra chefia se encontrava de serviço;
- Em Junho de 2006, no final da manhã, tinham-se amontoado no armazém cerca de cinco ou seis paletes que continham fruta e legumes da véspera e dessa manhã, tendo a trabalhadora mandado os operadores ... e ... deitar tudo no lixo.
O operador ... que, pelo aspecto das paletes, se apercebeu que os produtos não tinham sido pesados, existindo uma enorme quantidade em causa, procurou saber junto do chefe adjunto ... se essas quebras estavam apontadas, tendo a trabalhadora, que também estava presente, confirmado que sim e que era tudo para deitar fora;
- O aspecto das paletes com tudo misturado e com caixas de cartão e de plástico evidenciavam que os produtos não tinham sido pesados, pelo que, se a trabalhadora apontou alguma coisa, fê-lo por mera aproximação;
- Este procedimento tem sido presenciado ao longo do ano de 2006, por todos os operadores ao serviço e por algumas das chefias adjuntas, que confirmam que raríssimas são as ocasiões em que viram a trabalhadora pesar frutas e legumes

retirados de venda, sendo prática fazê-lo por mera aproximação de valores, como foi o caso presenciado pelo operador ..., em meados de Outubro, já após o Relatório da Direcção de Vendas, de 12 de Outubro de 2006;

- Neste caso em concreto, o operador ... tinha retirado de venda cerca de doze sacos de tomate que não foram registados porque a trabalhadora não os detectou;
- No final do mês de Outubro de 2006, numa quarta-feira à noite, a operadora ... perguntou à chefe adjunta ... se poderia deitar as quebras para o lixo, tendo-lhe sido dito que a palete junto à porta do cais poderia, porque o que lá estava tinha sido pesado por esta última, nessa manhã, mas quanto à palete junto à balança, que não parecia estar pesada, deveria confirmar junto da trabalhadora. A trabalhadora confirmou à operadora ... que não tinha pesado mas que poderia deitar fora e de seguida registou os pesos e quantidades, por mero cálculo hipotético;

B – Quanto ao fecho de caixa:

- A trabalhadora dá instruções aos operadores para colocarem as quantias das respectivas caixas registadoras em sacos de plástico transparentes, destinados à compra de frutas e legumes;
- Este comportamento é permanente, ocorrendo sempre que é responsável pela recolha dos valores para fecho de caixa dos operadores;

C – Quanto ao registo informático de tempos de trabalho:

- Em 8 de Fevereiro de 2006, a trabalhadora propôs à operadora ... registar apenas cinco horas (das sete horas efectivamente prestadas pela operadora) que depois devolveria. A operadora consentiu, pelo que foi registado como hora de reinício de trabalho as 18.10h, quando na realidade a operadora reiniciou o trabalho, após pausa para almoço, às 16.00h;
- No entanto, a trabalhadora nunca devolveu essas duas horas, ainda hoje em falta, no horário da operadora;
- Em 8 de Fevereiro de 2006, no final do dia de trabalho, a trabalhadora comunicou ao operador ... que tinha apagado do seu registo de 8.00h trabalhadas nessa data, garantindo-lhe o novo registo noutra data em que não trabalhasse e conviesse mais à produtividade da loja;
- Em 7 de Maio de 2006, a trabalhadora pediu à operadora ... para trabalhar no dia seguinte (8 de Maio), apesar de ser o seu dia de folga, pelo que a operadora compareceu às 10.00h do dia seguinte e trabalhou até às 15.30h. Ainda que a operadora tenha querido registar este tempo como prestação de trabalho suplementar, a trabalhadora mandou-a embora e prometeu fazer ela o registo, o que não fez;

- O operador ... pediu para folgar no dia anterior ao seu casamento (13 de Julho de 2006). Ainda que a trabalhadora tenha inicialmente anuído, convocou-o para trabalhar três horas na manhã desse dia, o que veio a acontecer entre as 8.00h e as 11.00h. Essas três horas não constavam do registo de horas, tendo o operador um saldo negativo de 8 horas;
- A trabalhadora era a responsável pelo registo daquelas horas, pois fora ela a solicitar a sua prestação e porque o operador, nesse dia, não trabalhou horas suficientes para ainda se encontrar na loja na mudança de turno para outra chefia;
- Só a trabalhadora sabia das horas prestadas por este operador;
- No dia 1 de Julho de 2006, dia de folga da operadora ..., esta foi trabalhar a pedido da trabalhadora, tendo prestado 8.00h de trabalho que não foram registadas, facto de que a operadora só teve conhecimento quando regressou do período de férias que se seguiu àquela data;
- No dia 9 de Maio de 2006, dia de folga da operadora ..., esta, por indicação da trabalhadora, prestou 3.30h de serviço, entre as 18.00h e as 21.30h. Quando pretendeu registar esse tempo de trabalho, os chefes adjuntos ... e ... disseram-lhe que tinham recebido ordens da trabalhadora para não o fazer nessa data e que esta o faria na data em que ocorresse o próximo inventário, o que na realidade nunca fez;
- Só no inventário de Agosto de 2006 é que os chefes adjuntos, ... e ..., à revelia da trabalhadora, registaram aquelas 3.30h de trabalho prestado pela operadora;
- No dia 27 de Junho de 2007, dia de folga da chefe adjunta ..., esta foi trabalhar a pedido da trabalhadora. Quando, cerca das 21.30h, terminou o trabalho a chefe adjunta registou 8.00h de trabalho, tendo abandonado a loja, onde ficou como única chefia a trabalhadora;
- No dia seguinte, a chefe adjunta constatou que o seu registo de tempo de trabalho referente ao dia anterior tinha sido apagado, só podendo ter sido feito pela trabalhadora a única com possibilidade de modificar os registos de horário às chefias;

D – Quanto às notas internas:

- Ainda que tenha *picado* e assinado as notas internas de 16 e 17 de Outubro de 2006, uns dias depois, os chefes adjuntos, ... e ..., constataram que a trabalhadora não tinha executado as referidas notas internas, tendo-se limitado a *picar* cada uma das indicações;
- Com este comportamento colocou em sério risco o bom funcionamento da loja no que se refere ao respeito pelas datas dos produtos em DLL e alterações de preços não actualizados, como se impunha;

E – Quanto à conferência de mercadoria entregue na loja:

- A trabalhadora, quando recebia frutas e legumes, dava instruções aos operadores para os colocar à venda sem fazer a prévia conferência do que havia recebido. Com a rotina e quando a chefia de serviço pertenciam à trabalhadora, tais produtos eram descarregados directamente do cais de entrega para a loja, sem prévia conferência dos artigos;

F – Quanto ao comportamento da trabalhadora:

- No princípio de Setembro de 2006, o operador ... solicitou a presença da trabalhadora para realizar uma anulação de um produto que um cliente tinha deixado cair e passou indevidamente no *scanner*. Esta apareceu muito zangada tendo perguntado ao operador se não sabia que ela estava a descarregar um camião e ameaçando: *Tenha é mais cuidado*;
- Na mesma data e passados uns momentos, o mesmo operador solicitou novamente a presença da trabalhadora, porque outra cliente pretendia fazer uma anulação. A trabalhadora veio, desde a porta de entrada no armazém, que se situa no fundo da loja, aos berros dizendo: *Estou farta disto... já lhe avisei que estou a descarregar o camião... você tem que ter mais cuidado, que eu tenho mais que fazer!!!*;
- O operador esclareceu que não se tinha enganado, mas sim que a cliente não tinha dinheiro que chegasse, pelo que queria anular parte da compra, mas a trabalhadora continuava aos gritos dizendo que *não queria saber disso*;
- Após o incidente, a cliente não voltou a fazer compras naquela loja;
- Num fim-de-semana de Setembro de 2006, que não foi possível precisar, às 8.00h, a trabalhadora deu instruções aos operadores ... e ... para irem limpar o armazém. Às 9.00h, a trabalhadora entrou furiosa no armazém e desatou aos gritos com os operadores e de forma agressiva perguntou-lhes: *O que é que estão aqui a fazer? Não sabem que são quase 9.00h, que têm de ir contar caixa?*;
- No início de Outubro de 2006, uma cliente solicitou ao operador ... para carregar uma palete inteira de ovos para o carro, pelo que o operador pediu autorização à trabalhadora tendo esta, a contra gosto, autorizado nessa única e última ocasião, pois não podia autorizar aquele tipo de tarefas;
- Uns momentos depois, o mesmo operador foi abordado por outra cliente que lhe pediu igual tarefa e à qual respondeu que não estava autorizado pela encarregada da loja, ainda que não se importasse de ajudar caso esta o autorizasse;
- A cliente solicitou a autorização à trabalhadora tendo esta começado a descompor o operador em tom agressivo e voz alta: *Eu já lhe tinha avisado que era a última vez! Da próxima vez eu despeço-o!*;

- A cliente tentou explicar à trabalhadora que o pedido tinha sido da sua própria iniciativa;
- Num Domingo, em finais de Agosto de 2006, durante o período de formação para chefia do operador ..., este estava no escritório a fazer o fecho de caixa de uma operadora que ali se encontrava com ele, quando a trabalhadora entrou pelo escritório e na presença da operadora pôs-se aos gritos com ele por estar a demorar tanto tempo a fazer contas, que se queria ir embora, o que só pode acontecer depois do fecho da caixa estar concluído, e que estava farta de esperar por ele;
- A trabalhadora saiu do escritório e dirigiu-se ao armazém, onde estavam os chefes adjuntos ... e ... e mandou chamar o Sr.

Na presença deste perguntou, em tom inquisitorial, aos dois chefes adjuntos quanto tempo geralmente despendiam a fazer os fechos de caixa e as contas da loja, ao que o ... respondeu que geralmente às 19.00h já tinha as contas feitas, muito embora aquele dia tenha sido particularmente difícil. A trabalhadora, em tom autoritário e voz alta, disse que tal facto não era desculpa e que era inadmissível que o Sr. ... demorasse todo aquele tempo a fechar as contas;

- O trabalhador ficou muito humilhado e com vontade de abandonar a loja;
- No final do dia 12 de Novembro de 2006, a operadora ... dirigiu-se ao escritório onde a trabalhadora se encontrava a escrever papéis, para informar que tinha acabado o trabalho e perguntar se poderia ir embora ao que a trabalhadora respondeu: *Pode ir, sim, pode ir à merda*, deixando a operadora estupefacta.

Conclusão:

- A trabalhadora violou os deveres de lealdade, de obediência, de zelo e de diligência, de respeito e de urbanidade e de contribuir para a produtividade da loja:
 - a) Ao não realizar os registos de quebras ou anotando dados fictícios a esse respeito, a trabalhadora contribuiu para falsear a realidade dos factos, ocultando ou alterando informação essencial para a avaliação dos resultados dos inventários da loja, e do destino dos bens da empresa;
 - b) Ao ignorar os procedimentos de recolha e transporte do dinheiro e conferência de mercadoria entregue na loja, a trabalhadora revelou falta de lealdade traduzida no desprezo pela segurança de bens da empresa;
 - c) Ao alterar os tempos de trabalho sem conhecimento dos trabalhadores, ora apagando ora não registando, actuou de forma desonesta para com aqueles abusando da sua confiança, violando garantias fundamentais (alíneas *b*) e *j*) do artigo 120.º, artigo 204.º e n.º 2 do artigo 258.º do Código do Trabalho) colocando a empresa em risco de ser responsabilizada, e prejudicando os trabalhadores afectados pelo facto

de não serem pagos com o acréscimo financeiro pelo trabalho prestado em dia de folga. Criou, assim, a falsa ideia de que os resultados de produtividade da loja eram melhores do que na realidade, o que foi feito à custa do trabalho gratuitamente prestado pelos seus subordinados;

d) Ao dirigir-se aos seus subordinados, humilhando-os e rebaixando-os de forma totalmente gratuita, violou os deveres de respeito e de urbanidade, exercendo sobre eles coacção moral e instalando um clima de medo e de conflitualidade que culminou na desmotivação de toda a equipa de trabalho da loja.

1.3. Em resposta à nota de culpa, em 20 de Dezembro de 2006, a trabalhadora alega sucintamente que:

- Nega todos os factos que lhe são imputados na nota de culpa;
- A chefia responsável pelo encerramento da loja não é a única a efectuar os fechos de caixa ao longo do dia. Os fechos de caixa são realizados ao longo do dia à medida que os vendedores vão terminando os seus turnos, em conjunto com a chefia que no momento esteja de turno;
- A loja é composta por dez trabalhadores, e não sete, sendo que até ao final de Setembro dispunha dos chefes adjuntos ..., ... e ... e, até Maio, dispunha ainda de um outro chefe adjunto ...;
- A trabalhadora não é a única a distribuir diariamente o trabalho da loja, visto que só lhe cabe a organização respeitante ao seu turno e quanto aos horários, tal tarefa compete ao chefe de zona com a colaboração da trabalhadora;
- À trabalhadora só cabe efectuar o encerramento do registo informático dos tempos de trabalho nos dias em que lhe cabe o encerramento da loja, uma vez que estes procedimentos só são efectuados no final de cada dia. O registo, no livro, de horas suplementares cabe à chefia que estiver de turno no momento em que o trabalhador saia;
- Cada trabalhador possui uma *password*, a qual é inserida informaticamente no momento em que inicia o trabalho, ficando registada a sua hora de entrada, assim como a hora de saída para almoço, regresso e saída ao final do dia. A chefia que procede ao encerramento da loja, ao fim do dia, procede ao fecho dos registos realizados por cada trabalhador;
- Uma vez encerrado o registo informático dos tempos de trabalho de um dia, no dia seguinte não é possível a sua alteração pela trabalhadora. A esses registos têm ainda acesso o chefe de zona e o director de vendas, estes sim, com possibilidade de alterar a qualquer momento os registos encerrados pela trabalhadora;

- No dia 8 de Fevereiro de 2006, a trabalhadora cumpriu o seguinte horário:
das 7.15h às 13.00h e das 14.10h às 16.30h.
A operadora ..., cumpriu o horário: das 13.00h às 14.10h e das 18.10h às 22.00h, e terá encerrado a caixa às 21.05h, conforme documento junto ao processo.
Assim, a trabalhadora, naquele dia, não procedeu ao encerramento da loja (cumprindo o horário, apenas, até às 16.30h) e não procedeu ao encerramento do registo informático das horas prestadas pelos trabalhadores, incluindo o do operador ..., não retirando nem compensando qualquer horário;
- Nesse dia, foi o chefe adjunto, ..., que cumpriu o seguinte horário, conforme a folha de ponto junta ao processo, das 13.00h às 15.10h e das 16.20h às 22.10h, cumprindo a este encerrar o registo de horas prestadas naquele dia;
- É completamente falso que a trabalhadora tenha abordado o operador ..., no final do dia 8 de Fevereiro de 2006, uma vez que no final do dia a trabalhadora não estava na loja. E se o registo informático de trabalho daquele operador aparece em branco, tal facto não pode ser imputado à trabalhadora porque, nesse dia, não era a si que competia encerrar o registo de horas, mas sim à chefia que efectuou o fecho da loja;
- No dia 8 de Maio a trabalhadora cumpriu o seguinte horário, das 7.20h às 12.00h e das 14.00h às 17.20h, pelo que nesse dia não procedeu ao encerramento da loja e consequentemente não procedeu ao encerramento informático das horas prestadas pelos operadores. A responsabilidade pelo facto do horário da operadora ... não constar do registo informático é do chefe adjunto que encerrou a loja, nesse dia;
- Só caberia à trabalhadora apontar estas horas no livro de trabalho suplementar se tivesse sido ela a encerrar a caixa onde a operadora prestou serviço. Como o livro de trabalho suplementar não foi junto ao processo, não é possível pronunciar-se quanto ao mesmo;
- A véspera do casamento do operador ... foi o dia 14 de Julho e não o dia 13 de Julho de 2006, não se entendendo a que dia é que a entidade empregadora se refere na nota de culpa. Não sendo junta a folha de ponto do dia em questão, desconhecem-se as chefias que estiveram ao serviço, ou se as horas que o operador diz ter prestado lá estão, uma vez que é ele que as insere através de uma *password*;
- Os chefes adjuntos têm conhecimento do trabalho prestado através do RIC (talão retirado da caixa registadora no momento do fecho da mesma e que serve para o controlo das vendas do dia);
- A trabalhadora esteve de férias, entre 16 e 21 de Julho, e, de 22 de Julho a 6 de Agosto de 2006, em licença de casamento, pelo que o fecho mensal de horas

prestadas pelos colaboradores no mês de Julho não foi feito por si, pois não estava ao serviço;

- Também não foi a trabalhadora a encarregar do encerramento da loja no dia 9 de Maio de 2006, conforme a folha de ponto junta ao processo, e se a operadora ... se dirigiu aos chefes adjuntos, ... e ... a para registarem o trabalho prestado, esse facto é a eles imputado, tanto mais que foi por um deles, ..., corrigido em Agosto de 2006;
- É falso que a operadora tenha interpolado a trabalhadora no sentido de registar aquelas horas no inventário do mês de Maio e seguintes, sendo a trabalhadora acompanhada pelo chefe de zona, o qual, se fosse verdade, deveria ordenar que se apontassem as horas em falta;
- Se o registo das horas prestadas pela chefe adjunta, ..., em 27 de Junho de 2006, foi apagado não se deveu à actuação da trabalhadora, devendo aquela chefe adjunta ter dado conhecimento do facto ao chefe de zona, o que não fez;
- A trabalhadora nunca adoptou qualquer comportamento para falsear os resultados de produtividade da loja, estabelecidos pela entidade empregadora, como valores a atingir, entre os 300/350 euros mensais (valor total de vendas a dividir pelo total de horas prestadas pelos trabalhadores), sendo que normalmente o fecho mensal daquela loja rondava os 270/290 euros;
- O cumprimento das notas internas, enviadas todas as manhãs, incumbe, apenas, à chefia que tiver o turno da manhã;
- Os sacos da ... não são propriedade da loja, nem se destinam ao transporte de dinheiro entre as caixas registadoras e o cofre instalado no escritório. Estes sacos destinam-se a serem utilizados pelos funcionários da ... para transportar o dinheiro do interior da loja para as carrinhas dessa empresa. Em momento algum foi emitida, pela entidade empregadora, uma ordem para se usar aqueles sacos na recolha do dinheiro das caixas registadoras;
- Depois de encerrada a caixa, o vendedor abre um mini cofre que se situa por baixo da caixa registadora, onde se acumula o dinheiro ao longo do dia. O dinheiro é recolhido para um saco de plástico e cuidadosamente dobrado e colocado dentro da caixa que se situa na parte superior e que só abre quando a chefia, informaticamente, dá a saída do vendedor. A caixa é fechada, retirada e transportada até ao escritório;
- O superior hierárquico da trabalhadora, chefe de zona, ..., presenciou várias vezes este procedimento, nunca tendo sido feita qualquer chamada de atenção nem questionado o procedimento, até à nota de culpa;

- As notas internas, de 16 e 17 de Outubro de 2006, não constam do processo, pelo que não é possível constatar se a trabalhadora efectivamente as *picou* e assinou, violando-se o direito de defesa desta;
- No dia 16 de Outubro de 2006, a trabalhadora entrou ao serviço às 12.45h, conforme a folha de ponto desse dia, pelo que não poderia ter *picado* e assinado a nota interna em questão;
- Por norma existem duas chefias no mesmo turno e ambas são responsáveis pela pesagem e contagem das quebras, sendo que a trabalhadora sempre procedeu ao registo das quebras no livro de quebras da loja, depois de separar, pesar e contar os produtos, nunca o tendo feito por mera dedução;
- A entidade empregadora não junta as folhas de ponto nem as folhas de quebras desses dias, com violação do direito de defesa por impossibilitar tomar conhecimento pleno dos factos que lhe são imputados. Também não concretizou o tempo em que ocorreram os factos *meados de Outubro, fim de Outubro, na segunda quinzena uma terça-feira de manhã, uma quarta-feira à noite*;
- A entidade empregadora estabelece mensalmente os níveis máximos de quebras a verificar, que se fixam entre os 0,55 e os 0,60 (total de quebras mensais a dividir pelo valor total de vendas). Mas, na loja onde trabalha, as quebras rondam normalmente os 0,70 a 0,90, pelo que, se a trabalhadora quisesse falsear os valores, o faria de forma a apresentar valores de quebras mais baixos;
- A trabalhadora, ao contrário dos seus chefes adjuntos, nunca falhou nos *testes de camião* destinados a avaliar a observância dos procedimentos de recepção e conferência de mercadoria, que conhece e que cumpre escrupulosamente, nunca tendo sido repreendida por não os ter observado;
- Quanto aos factos ocorridos em princípios de Setembro de 2006, com o operador ..., a trabalhadora, porque não existe concretização do dia e hora em que os factos ocorreram, não pode exercer o seu direito de defesa. Não são fornecidos dados que permitam saber se, na ocasião em concreto, estava ao serviço e a cumprir o mesmo turno de trabalho do operador. Do dia 4 ao dia 10 de Setembro de 2006, a trabalhadora esteve de férias;
- A mesma falta de circunstancialismo ocorre no facto descrito como ocorrido em Setembro de 2006, num determinado fim-de-semana pelas 8.00h, com os operadores, ... e ..., e no facto ocorrido em Outubro de 2006; com o operador ..., inviabilizando a defesa da trabalhadora;
- Ao longo do ano de 2006 sempre obteve boa classificação em todas as avaliações a que foi sujeita;

- A nota de culpa não respeita os requisitos legais previstos no n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, vendo assim, a trabalhadora, o seu direito de defesa restringido e violado;
- Do processo só constam os relatórios internos informativos, com datas compreendidas entre 3.10.2006 e 9.10.2006, verificando-se, no entanto, que a nota de culpa refere factos posteriores a essas datas e que se encontram relatados pelos trabalhadores que realizaram os relatórios internos informativos, nesses mesmos documentos;
- Também não constam do processo quaisquer relatórios elaborados pelos superiores hierárquicos da trabalhadora;
- E se esses relatórios existem e não estão no processo, então está violado o direito de defesa da trabalhadora;
- Os factos que a entidade empregadora descreve como tendo ocorrido em Fevereiro, Maio, Junho, Julho, Agosto e Setembro caducaram, nos termos do artigo 372.º do Código do Trabalho;
- Por último, refere que considera estranho que o processo disciplinar se tenha desenrolado imediatamente após a trabalhadora ter comentado, entre 1 e 11 de Novembro de 2006, que suspeitava estar grávida.

1.3.1. A trabalhadora arrola quatro testemunhas, junta um atestado médico comprovativo da gravidez e requer a junção aos autos da folha de ponto referente ao dia 16 de Outubro de 2006, e do comprovativo dos dias de férias gozados e dias de licença de casamento.

1.3.2. A trabalhadora dá conhecimento à empresa do seu estado de gravidez, através de atestado médico, com a resposta à nota de culpa.

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Despacho de instauração de processo disciplinar, de 15 de Novembro de 2006;
- Comunicação de infracção disciplinar, de 12 de Outubro de 2006;
- Sete Relatórios de Loja;
- Relatórios de vendas de operador de 8.02.2006, 8.05.2006, 9.05.2006, 27.06.2006 e 1.07.2006;
- Sete folhas com designações de produtos;
- Comunicação de suspensão preventiva, de 15 de Novembro de 2006;
- Procuração forense;

- Documento de marcação de inquirição de testemunhas, de 4 de Janeiro de 2007;
- Documentos dos mandatários da trabalhadora a prescindir da inquirição das testemunhas por si arroladas, de 11 de Janeiro de 2007;
- Folhas de ponto diárias de 9.05.2006, 08.02.2006, 08.05.2006, 01.07.2006, 27.06.2006 e 16.10.2006,
- Folhas individuais da trabalhadora de Fevereiro e de Abril a Outubro de 2006;
- Documento da instrutora do processo disciplinar da empresa, de 15 de Janeiro de 2007, a comunicar a junção aos autos da prova documental requerida pela trabalhadora e respectiva resposta dos mandatários da trabalhadora, de 20 de Janeiro de 2007;
- Autos de inquirição das testemunhas da empresa, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ...;
- Resumo individual de caixa de ... e ..., de 08.02.2006;
- Relatório e conclusões finais, de 5 de Fevereiro de 2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre 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 à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

expressamente previstos na lei.²

A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.3. 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, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.4. A trabalhadora vem acusada de:

- Não elaborar a lista de quebras, ou elaborá-la por recurso a estimativas;
- Não cumprir os procedimentos estabelecidos para a recolha do dinheiro das caixas registadoras;
- Alterar os registos do tempo de trabalho dos trabalhadores da loja, ou não os registar;
- *Picar* mas não executar as notas internas;
- Não realizar a conferência de mercadoria entregue na loja;
- Ter um comportamento censurável, humilhando e maltratando os seus subordinados.

Estes factos ocorreram, nos termos referidos na nota de culpa, entre 8 de Fevereiro de 2006 e 13 de Novembro do mesmo ano.

2.5. Em documento constante do presente processo, com data de 12 de Outubro de 2006, são comunicadas superiormente a existência de infracções disciplinares imputadas à trabalhadora, com base nos depoimentos dos funcionários da loja de ..., recolhidos entre 3 e 9 de Outubro de 2006.

De acordo com os depoimentos das testemunhas da empresa, estas prestaram declarações nos dias 13 e 14 de Novembro de 2006.

O despacho de abertura de procedimento disciplinar ocorreu no dia 15 do mesmo mês e, em 6 de Dezembro de 2006, é comunicada a nota de culpa à trabalhadora, suspensa preventivamente desde o dia 16 de Novembro de 2006.

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

2.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora invoca duas questões prévias que obstam à apreciação de alguns dos factos alegados na nota de culpa:

- Caducidade do procedimento disciplinar para os factos que a entidade empregadora refere terem ocorrido em Fevereiro, Maio, Junho, Julho, Agosto e Setembro de 2006;
- Violação do direito de defesa por falta de concretização temporal de alguns factos alegados e falta de junção de documentos para serem analisados pela trabalhadora.

2.6.1. Quanto à caducidade do procedimento disciplinar e atendendo a que a entidade empregadora tem conhecimento das infracções em 12 de Outubro de 2006, iniciando um procedimento prévio de inquérito³ em 13 de Novembro desse ano e comunicando a nota de culpa à trabalhadora em 6 de Dezembro, admite-se que em 13 de Novembro é interrompido o prazo de caducidade, nos termos previstos no artigo 412.º do Código do Trabalho.

2.6.2. Relativamente à segunda questão, e nos termos do artigo 411.º do Código do Trabalho, a nota de culpa deve descrever circunstanciadamente os factos imputados verificando-se a necessidade de enquadramento dos mesmos por forma a permitir a compreensão dos factos e a organização adequada à defesa.⁴

No que se refere à não realização de prova por parte da entidade empregadora, por falta de junção de documentos que fundamentem a nota de culpa, tal não parece violar o direito de defesa. Poderá, no entanto, obstar à comprovação desses factos.

2.7. Atendendo aos conceitos mencionados e à sua aplicação prática, verifica-se que:

A – Quanto à falta de elaboração da lista de quebras, ou ao seu preenchimento através de valores estimados pela trabalhadora, os factos de que vem acusada ocorreram em Junho, no final da manhã, em 30 de Setembro, em 1 de Outubro, na segunda quinzena de Outubro, em meados de Outubro, no final do mês de Outubro e em 13 de Novembro de 2006.

Estes factos são confirmados pelas testemunhas apresentadas pela empresa, não tendo, contudo, sido anexado ao processo o livro de quebras referente àquelas datas;

B – Quanto às irregularidades procedimentais na recolha do dinheiro das caixas

³ No procedimento prévio de inquérito, o prazo de actuação estipulado para a entidade empregadora, entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, não pode ultrapassar os trinta dias. Igual prazo se aplica entre a conclusão desse inquérito e a notificação da nota de culpa.

Em face da análise das datas referenciadas no procedimento disciplinar, o trigésimo dia, desde a suspeita de existência de comportamentos irregulares, ocorreu no dia 12 de Novembro (Domingo).

O primeiro acto de inquérito ocorre a 13 de Novembro (Segunda-feira, primeiro dia útil após o fim do prazo previsto para início do inquérito).

registadoras, ainda que referenciadas nos depoimentos das testemunhas da empresa, a entidade arguente não apresenta prova em como aquela prática é obrigatória, nem que a chefia da trabalhadora, ..., a tenha advertido para a necessidade dessa conduta, conforme o depoimento do mesmo, que consta do processo a folhas 147;

C – Quanto à manipulação dos registos dos tempos de trabalho, os factos vêm descritos como tendo ocorrido em 8 de Fevereiro, em 8 de Maio, em 9 de Maio, em 27 de Junho, em 1 de Julho e em 13 de Julho de 2006, muito embora resulte provado no processo que a trabalhadora não é a única com a possibilidade de alterar esses registos (depoimentos a folhas 111, 112, 120 e 121);

D – Quanto à execução das notas internas, a empresa considera os factos como não provados;

E – Quanto à conferência de mercadoria entregue na loja, a empresa considera os factos como não provados;

F – Quanto ao comportamento da trabalhadora relativamente ao modo de se relacionar com os seus subordinados, os factos que lhe são imputados ocorreram num Domingo, em finais de Agosto, no princípio de Setembro, num fim-de-semana de Setembro, no início de Outubro e em 12 de Novembro de 2006.

Em relação a tais factos, o que vem relatado parece decorrer da relação de hierarquia existente entre a trabalhadora e as testemunhas, com excepção do facto ocorrido em 12 de Novembro, mas, quanto a este, não resulta suficientemente esclarecida a sua eventual gravidade.⁵

2.7.1. É afirmado pela entidade empregadora que a trabalhadora por não proceder aos registos de quebras ou anotando dados fictícios *contribuiu para falsear a realidade de factos que interessam à actividade da empresa, ocultando ou alterando informação essencial para a avaliação dos resultados dos inventários da loja*, e que a manipulação dos horários de trabalho visavam a manipulação dos resultados de produtividade da loja chefiada pela trabalhadora *traduzidos em veicular à instaurante a falsa ideia de que os resultados de produtividade da loja eram melhores do que a realidade*. Contudo, não apresenta

⁴ Acórdão do S.T.J., de 9.04.2003, (P.3061/2002), *Col. de Jur.*, 2003, II, 247.

⁵ II – Não se podem considerar como graves as injúrias (vá à merda, ...) dirigidas àquele colega, quando esta linguagem é vulgar na região. – In Ac. STJ, de 16.02.2000 (P.255/99), *Col. de Jur.*, 2000, I, 263.

I – Para se concluir pela existência de justa causa de rescisão do contrato de trabalho por motivo de ofensas por parte da entidade patronal no local de trabalho é necessário apurar a natureza e gravidade dessas ofensas e ambiente do mesmo local de trabalho.

II – Assim, o facto de o gerente da entidade patronal, dirigindo-se a um trabalhador, no local de trabalho ter-lhe dito na presença de outros trabalhadores, (...) e «vai à merda» só por si não constitui justa causa para aquele trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho, invocando justa causa, uma vez que o referido gerente, no local de trabalho, usava com frequência tais expressões grosseiras, sem qualquer reacção dos trabalhadores, as quais também eram proferidas pelos mesmos trabalhadores no local de trabalho. – In Ac. STJ, de 19.02.1998 (P. 175/97), *Col de Jur.*, 1998, I, 265.

qualquer documentação que demonstre esses resultados.

Nos termos do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para 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.

Ora, não se encontram suficientemente provados os factos relativos aos registos de quebras, por falta de junção de documentação comprovativa. Está provado que a trabalhadora não é a única chefia com possibilidade para manipular os tempos de trabalho. Não se junta documentação que ateste os valores apresentados por aquela loja. Não se pode, nestes termos, concluir pela prova da eventual manipulação dos resultados de produtividade da loja.

Igualmente, não está provada a obrigatoriedade do procedimento a adoptar para a recolha do dinheiro das caixas registadoras.

Subsistem os factos relativos ao comportamento da trabalhadora mas, quanto a estes, não é evidente a sua gravidade nem o grau de lesão dos interesses do empregador.

Afigura-se, por isso, que os elementos juntos ao processo pela entidade empregadora não são suficientes para ilidir a presunção constante do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Da descrição não sequencial, confusa e temporalmente pouco circunstanciada dos factos constantes da nota de culpa, assim como da prova realizada no presente processo, essencialmente focada nos relatórios de loja e nos depoimentos das testemunhas apresentadas pela empresa, não resulta inequívoca a existência de justa causa para despedimento.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, afigura-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP

– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA