

PARECER N.º 91/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 498 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.06.2010, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., da ..., em representação da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 3 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, que esta recebeu, em 10.05.2010, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que a arguida se encontra ao serviço da empresa desde 08.03.2008, desempenhando actualmente as funções de Operadora e que presta habitualmente a sua actividade profissional na Loja de ..., competindo-lhe, no exercício das suas funções, assegurar as tarefas inerentes ao funcionamento da Loja, designadamente, a reposição dos produtos, a limpeza e o registo de vendas na caixa.*
 - 1.2.2. *Que, na execução das funções de caixa, a arguida está vinculada a um conjunto de normas internas, designadamente, as que regulam os procedimentos a adoptar e as condições de desconto de vales e a recepção do respectivo pagamento na caixa por si operada.*

1.2.3. Que, em 11.05.2009, a empresa divulgou pelas suas Lojas um conjunto de procedimentos que regulam a forma, as condições e os limites para os descontos dos Vales ... por parte dos clientes na aquisição dos produtos nas suas Lojas através da Norma Interna 06/09, cujo teor foi transmitido pelas Chefias de Loja a todos os Operadores, incluindo a ora arguida que é, assim, conhecedora dessa norma.

1.2.4. Que, a arguida sabe que os vales emitidos pela gasolneira ... permitem ao cliente obter um desconto no valor final da sua compra na Loja ..., determinando a norma interna que o cliente tem direito a descontar um vale ... (no valor de 1,20 €), por cada 15,00 € de compras, sendo que é por cada tranche completa de 15,00 € de compras, que o cliente pode descontar 1 vale ..., obtendo o desconto no valor de 1,20 €.

1.2.5. Que, chegou ao conhecimento da empresa a existência de algumas situações de incumprimento da norma supra identificada, no que respeita às condições e limites de descontos dos Vales, em várias Lojas do país, tendo concretamente apurado os seguintes comportamentos, que imputa à arguida na presente Nota de Culpa:

1.2.5.1. Que em 22 de Março de 2010, a ora arguida prestava serviço na Loja de ..., operando na caixa registadora no POS 6, tendo atendido um cliente cujo valor final de compras era de 23,75 € - identificada no registo interno como transacção n° 9233 -, o que lhe conferia o direito ao desconto de 1 vale da ..., mas a arguida, violando as normas supra identificadas, aceitou o desconto de 8 vales ..., conferindo ao cliente um desconto total de 9,60 €.

1.2.5.2. Que pouco depois, pelas 12h15, a ora arguida atendeu um cliente cujo valor final de compras era de 9,98 € - identificada no registo interno como transacção n° 9333, o que não lhe conferia o direito ao desconto de vales da ..., mas a arguida, violando as normas supra identificadas, aceitou o desconto de 7 vales ..., conferindo ao cliente um desconto total de 8,40 €.

- 1.2.5.3.** *Que em 23 de Março de 2010, pelas 10H13, a ora arguida operava a caixa registadora no POS 6, tendo atendido um cliente cujo valor final era de 14,74 € - identificada no registo interno como transacção n° 9916 -, o que não lhe conferia o direito ao desconto de vales da ..., mas a arguida, violando as normas supra identificadas, aceitou o desconto de 4 vales ..., conferindo ao cliente uma desconto total de 4,80 €.*
- 1.2.5.4.** *Que, na mesma data, pelas 10h36, a ora arguida atendeu um cliente cujo valor final de compras era de 155,21 € - identificada no registo interno como transacção n.º 9934 -, o que lhe conferia o direito ao desconto de 10 vales da ..., mas a arguida, violando as normas supra identificadas, aceitou o desconto de 16 vales ..., conferindo ao cliente um desconto total de 19,20 €.*
- 1.2.5.5.** *Que, em 30 de Março de 2010, pelas 9h34, a ora arguida registou ao colega a venda no valor de 11,98 €, identificada no registo interno como transacção n.º 4243 -, o que não lhe conferia o direito ao desconto de vales da ..., mas a arguida, violando as normas supra identificadas, aceitou o desconto de 2 vales ..., conferindo ao colega um desconto total de 2,40 €.*
- 1.2.5.6.** *Que, além destes casos, a empresa acusa a trabalhadora arguida de ter violado as supra mencionadas normas em mais seis situações semelhantes, que concretiza no tempo, no modo e no lugar, beneficiando, em todas elas, indevidamente os clientes ou colegas em causa, com descontos irregulares, que não entregou à empresa para pagamento dos produtos por eles adquiridos, em frontal violação do dever de lealdade e de obediência para com a sua entidade patronal.*
- 1.2.6.** *Que, com os comportamentos que se imputam à arguida, por esta assumidos consciente e culposamente, a arguida violou reiteradamente uma norma de serviço emanada pela empresa, tendo abusado da sua confiança, permitindo que terceiros beneficiassem de descontos a que não tinham direito, e que assim se locupletassem com quantias que a ora arguida devia ter entregue à*

sua entidade patronal, o que constitui, aliás, seu dever fundamental, enquanto Operadora de Caixa, bem sabendo que a empresa jamais admitiria semelhante violação às suas normas, pelo prejuízo e pelo grave abuso de confiança que a conduta da arguida representa.

- 1.2.7.** *Que a arguida violou consciente e culposamente os deveres de obediência e de lealdade para com a sua entidade patronal, abusando da posição privilegiada que tem na organização da empresa - Operadora de caixa - para favorecer terceiros, à custa dos interesses patrimoniais da arguente que assim se viu prejudicada financeiramente, prejuízo esse que corresponde ao valor total dos descontos indevidamente praticados e obtidos pela arguida, que ascende a 67,20 €.*
- 1.2.8.** *Que, independentemente do valor do prejuízo financeiro causado, os comportamentos assumidos pela arguida não deixam de constituir infracção disciplinar de tal forma grave que torna imediata e praticamente impossível a subsistência do contrato de trabalho que mantém com a empresa, por comprometer irremediavelmente a confiança necessária à subsistência do vínculo, tendo em conta as funções de acrescida confiança, cometidas à arguida.*
- 1.2.9.** *Que a agravar a responsabilidade da arguida, está a circunstância de os comportamentos que lhe vêm imputados na presente Nota de Culpa, corresponderem a uma prática assumida por um conjunto de trabalhadores da Loja de ..., não podendo esta, como tal, deixar de ter a noção da potencial dimensão do prejuízo sofrido pela empresa.*
- 1.2.10.** *Que, com a violação culposa dos deveres gerais dos trabalhadores previstos nas alíneas e) e f) do n.º 1, do artigo 128.º e integrando-se o comportamento que lhe vem imputado na previsão do n.º 1 e da alínea a), do n.º 2, do artigo 351.º, do Código do Trabalho, pela sua gravidade e consequências, a arguida tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que é intenção da empresa*

proceder ao seu despedimento com justa causa, caso se prove a acusação contida nesta Nota de Culpa.

- 1.3.** Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1.** *Que a trabalhadora arguida ignora que a empresa tenha divulgado pela sua Loja de ... um conjunto de procedimentos que regulam a forma, as condições e os limites para os descontos dos "Vales ..." por parte dos clientes nas aquisições dos produtos da empresa.*
 - 1.3.2.** *Que desconhece que tal divulgação tivesse ocorrido através da Norma Interna 06/09, cuja existência ignora em absoluto, pois nunca tal norma lhe foi comunicada, por qualquer meio, ou simplesmente exibida ou afixada em local visível, ao contrario doutras normas da entidade patronal.*
 - 1.3.3.** *Que, em meados de Maio do 2009, na sequência da campanha promovida pela empresa relativa aos descontos dos "Vales ...", o superior hierárquico da trabalhadora e Chefe de Loja, Sr. ..., transmitiu verbalmente aos operadores de caixa que as clientes passariam, a partir daquela data, a poder descontar um Vale ... (no valor de 1,20 €) por cada 15.00 € de compras.*
 - 1.3.4.** *Que, a trabalhadora, tal como os demais operadores, seguiram as instruções daquele superior hierárquico, aceitando os descontos em conformidade com as ordens recebidas. Sucede que, passado cerca de três meses do início da campanha, o referido Chefe de Loja, começou a dar novas instruções aos operadores de caixa, incluindo a aqui trabalhadora, ordenando que aceitassem o desconto de mais que um "vale ..." por cada 15,00 € de compras.*
 - 1.3.5.** *Que, com o aproximar do final do ano de 2009, o Chefe de Loja começou a transmitir à trabalhadora e aos demais operadores a necessidade dos mesmos aceitarem o desconto de mais vales ... como forma de Impulsionar as vendas e segurar os clientes.*

- 1.3.6.** Que, nesta altura, e por diversas vezes, o Chefe de Loja dirigia-se à trabalhadora arguida e aos seus colegas operadores de caixa e afirmava: *Mais vale vocês passarem mais "vales" do que perdermos os clientes para o*
....
- 1.3.7.** Que a trabalhadora, à semelhança dos colegas, seguiram as ordens e instruções transmitidas pelo Chefe de Loja, pois era aquele o superior hierárquico, e, desde o início da campanha, actuaram em conformidade com as suas indicações. A trabalhadora limitou-se a cumprir as ordens que lhe eram dadas, actuando na convicção de que as mesmas eram conformes às orientações da entidade patronal.
- 1.3.8.** Que, todos os descontos aceites pela trabalhadora nos dias 20, 22, 23,30 e 31 de Março de 2010, decorrem do cumprimento das instruções transmitidas por quem, no hierarquia da entidade patronal, tinha poder de direcção e fiscalização do trabalho da arguida, ou seja, o Chefe de Loja.
- 1.3.9.** Que, a arguida não beneficiou indevidamente os clientes em causa com os descontos efectuados, apenas actuou no estrito cumprimento das instruções comunicadas pelo seu superior hierárquico, precisamente, em respeito pelos deveres de lealdade e obediência para com a entidade patronal.
- 1.3.10.** Que ao contrário daquilo que se alega, tal procedimento acabou por ser uma prática reiterada, habitual e comumente aceite por todos os operadores de caixa em funções na Loja de ..., ao longo de meses até ao dia 31 de Março da 2010, pois resultava das instruções de um superior hierárquico.
- 1.3.11.** Que, somente alguns dos trabalhadores, incluindo a aqui arguida, foram alvo de procedimento disciplinar, sendo que os restantes foram apenas chamados à atenção pela chefia.

- 1.3.12.** *Que, a arguida se encontra grávida há vários meses, facto este do conhecimento da entidade patronal no momento da ocorrência dos factos descritos na Nota de Culpa, pelo que, a arguida não quer acreditar que o presente procedimento disciplinar, face ao que acima se disse acerca do tratamento diferenciado de trabalhadores nas mesmas circunstâncias, possa representar o pretexto por parte da entidade patronal para despedimento da trabalhadora.*
- 1.3.13.** *Que, em conclusão, a trabalhadora não infringiu qualquer dever para com a entidade empregadora, concretamente, o dever de obediência e lealdade previstos no artigo 128.º n.º 1, alínea e) e f) e n.º 2 e artigo 361.º n.º 2, alínea a), ambos do Código do Trabalho, pelo que o presente procedimento disciplinar deve ser arquivado, não resultando qualquer tipo de sanção para a trabalhadora arguida.*
- 1.3.14.** Além de ter requerido a junção de vários documentos, a trabalhadora arguida arrolou cinco testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.
- 2.2.** 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.
- 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de contrariar a norma interna sobre a matéria, aceitando descontar nas compras de diversos clientes, mais Vales ..., do que um por cada € 15,00 de compras.
- 2.2.2.** A entidade empregadora prova que a trabalhadora arguida, em várias situações, desconta nas compras de diversos clientes, mais Vales ..., do que um por cada € 15,00 de compras, porque esta reconheceu parte dessas situações e afirma que estas se ficaram a dever às instruções dadas nesse sentido, pelo Chefe de Loja, superior hierárquico da trabalhadora e pelo total desconhecimento que a mesma tinha da referida nota interna.
- 2.2.3.** De facto, a entidade empregadora não produz qualquer tipo de prova documental ou testemunhal, do conhecimento, por parte da trabalhadora arguida, da aludida nota interna.
- 2.2.4.** Na verdade, a trabalhadora arguida, através do depoimento das testemunhas ... e ..., colegas da trabalhadora arguida e ..., ex-colega, demonstra que a

aceitação de mais de um vale ... por cada € 15,00 de compras, por parte da trabalhadora arguida, decorreu de instruções dadas nesse sentido pelo Chefe da Loja. A testemunha ..., colega da trabalhadora, refere que apenas teve conhecimento da situação, antes do início dos processos disciplinares, através da colega ..., que comentou *que o Chefe da Loja a ela disse-lhe que podia facilitar, que podia passar vales a mais.*

2.2.5. As restantes testemunhas ... e ... afirmam desconhecer a prática de incumprimento por parte dos operadores nos descontos dos vales ... e de que tenham recebido orientações nesse sentido.

2.2.6. O próprio Chefe da Loja refere, no seu depoimento, relativo ao trabalhador arguido ..., *não ter conhecimento de qualquer erro, lapso ou falta de cumprimento dos procedimentos relativos ao manuseamento de valores da empresa, por parte do arguido.*

2.2.7. Ora, o empregador alega, mas não demonstra que a trabalhadora arguida tivesse violado os deveres de obediência e de lealdade para ele, pelo que, fica prejudicada a prova de que o comportamento da trabalhadora arguida seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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.

2.3. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE JULHO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA CIP –
CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**