



## PARECER N.º 119/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável à trabalhadora, 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

Processo n.º 565 – DL/2011

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 30.06.2011 a CITE recebeu de Advogado, na qualidade de instrutor de processo nomeado pela ..., S.A., cópia integral do processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, da sua trabalhadora lactante ..., com a categoria de *Coffe Specialist*, que inclui as funções de venda de cápsulas de café e das máquinas comercializadas pela ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.

**1.2.** No processo consta, nomeadamente, cópias da carta de comunicação da intenção da entidade empregadora de proceder ao despedimento com invocação de justa causa e da nota de culpa, do qual consta uma anotação – manuscrita, com a assinatura de duas testemunhas – de que a trabalhadora aceitou os documentos em 30.05.2011, sem todavia ter assinado comprovativo da sua entrega.

**1.3.** A nota de culpa acusa a trabalhadora de ter tido em 2009 um comportamento que violou, de forma culposa e grave, o dever de guardar



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

lealdade ao empregador e que incorreu, ainda, na prática de um crime de burla, nos seguintes termos:

*NOTA DE CULPA*

(...)

*I. A ARGUIDA*

*1.A Arguida foi admitida ao serviço da Arguente no dia 23 de Dezembro de 2008.*

*2.A Arguida exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Coffee Specialist.*

*3. No exercício das suas funções, a Arguida procede à venda das cápsulas de café e das máquinas ... comercializadas pela Arguente.*

*4. Assim, a Arguida, no exercício das suas funções, tem acesso a valores ou dinheiro da Arguente.*

*5. A Arguente depositava total confiança na Arguida.*

*6. A Arguida exerce as suas funções na Loja ... — ..., em Lisboa.*

*II. DOS FACTOS*

*7. Entre 26 de Março de 2009 e 08 de Junho de 2009, a Arguente desenvolveu uma campanha de aquisição de máquinas ...*

*8. A campanha consistia na oferta, pela Arguente, de € 50,00, aos adquirentes de máquinas ...*

*9. O adquirente da máquina ..., para receber da Arguente os € 50,00, tinha de enviar, até ao dia 09 de Junho de 2009, para a morada Apartado ..., ... Lisboa, um cupão correctamente preenchido em letras maiúsculas, acompanhado do código de barras original, recortado da caixa da máquina ... adquirida.*

*10. O cupão era, ainda, acompanhado de fotocópia do talão de compra ou factura entregues pelo ponto de venda, que indicassem o modelo, valor e data de compra da máquina ... adquirida.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

11. Os € 50,00 eram, então, depositados pela Arguente na conta correspondente ao NIB indicado pelo adquirente da máquina ... no cupão enviado, no prazo de quatro a seis semanas após a sua recepção.

12. A Arguente apenas procedia ao depósito dos € 50,00 em contas bancárias domiciliadas em Portugal.

13. Em 11 de Abril de 2009, na Loja ... — ..., em Lisboa, a Arguida emitiu a venda a dinheiro n.º ..., em nome do Cliente ..., correspondente à aquisição de uma máquina de café ... (artigo ...), com o código de barras ..., pelo preço de € 249,99.

14. A Arguida não foi a adquirente da máquina de café ... (artigo ...), com o código de barras ..., correspondente à venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, por si emitida, na Loja ... — ..., em Lisboa.

Senão, vejamos:

15. A venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, foi emitida pela Arguida, na Loja ... — ..., em Lisboa, em nome do Cliente ..., e não em nome da Arguida.

16. E o preço constante da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009 (€249,99), emitida pela Arguida, na Loja ... — ..., em Lisboa, não corresponde ao preço a que a Arguida adquiriria a máquina de café ... (artigo ...), uma vez que os trabalhadores da Arguente têm um desconto entre 35% e 40% na aquisição de máquinas de café.

17. Aqui chegados importa ter presente que o Cliente ..., atento o seu nome e atenta a sua morada (Brasil), não era, muito provavelmente, de nacionalidade portuguesa.

18. E que, pelo facto de não ser de nacionalidade portuguesa, o Cliente ... não dispunha, também muito provavelmente, de uma conta bancária domiciliada em Portugal.

19. Porém, a Arguente apenas procedia ao depósito da oferta de € 50,00 em contas bancárias domiciliadas em Portugal.

20. Assim, se o Cliente ..., que adquiriu, em 11 de Abril de 2009, na Loja ... — ..., em Lisboa, a máquina de café ... (artigo ...), com o código de barras ..., através da venda a dinheiro n.º ..., emitida pela Arguida, não dispusesse de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*uma conta bancária domiciliada em Portugal, a Arguente simplesmente não iria proceder ao pagamento da oferta de €50,00.*

*21. Por outro lado, se por qualquer motivo o Cliente ... não quisesse receber os € 50,00 oferecidos pela Arguente na aquisição da máquina de café ... (artigo ...), com o código de barras ..., efectuada através da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, emitida pela Arguida, na Loja ... — ..., em Lisboa, a Arguente simplesmente também não iria proceder ao pagamento da oferta de €50,00.*

*22. No entanto, embora a Arguida não tivesse sido a adquirente da máquina de café ... (artigo ...), com o código de barras ..., correspondente à venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, por si emitida, na Loja ... — ..., em Lisboa,*

*23. A Arguida, entre 11 de Abril de 2009 e 12 de Maio de 2009, enviou para a morada Apartado ..., ... Lisboa, um cupão correctamente preenchido em letras maiúsculas e carimbado pelo ponto de venda, acompanhado do código de barras original ..., recortado da caixa da máquina de café ... (artigo ...), adquirida pelo Cliente ..., através da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, emitida pela Arguida, na Loja ... — ..., em Lisboa.*

*24. No cupão que preencheu, assinou e enviou para a morada Apartado ..., ... Lisboa, entre 11 de Abril de 2009 e 12 de Maio de 2009, a Arguida fez constar o seu nome (...), a sua morada (Rua das ..., n.º ..., ...) e o seu NIB (...) para efeitos de reembolso da oferta de €50,00, paga pela Arguente, uma vez que é na conta da Arguida, correspondente àquele NIB, que a Arguente vem depositando o vencimento mensal da Arguida.*

*25. O cupão enviado pela Arguida, entre 11 de Abril de 2009 e 12 de Maio de 2009, para a morada Apartado ..., ... Lisboa, era, ainda, acompanhado do duplicado da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, emitida pela Arguida, na Loja ... — ..., em Lisboa, através da qual o Cliente ... adquiriu a máquina de café ... (artigo ...), com o código de barras ...*

*26. A Arguente, no dia 12 de Maio de 2009, transferiu a oferta de € 50,00 para a conta da Arguida, correspondente ao NIB ..., por esta indicado no cupão que enviou, entre 11 de Abril de 2009 e 12 de Maio de 2009, para a morada*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Apartado ..., ... Lisboa, acompanhado do código de barras original ..., recortado da caixa da máquina de café ... (artigo ...), adquirida pelo Cliente ..., na Loja ... — ..., em Lisboa, através da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, emitida pela Arguida, e do duplicado da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009.*

*27. Nestes termos, a Arguida apropriou-se ilegítima e indevidamente, para seu uso e em seu próprio benefício, da quantia de € 50,00 oferecida pela Arguente ao Cliente ..., na aquisição efectuada por este, em 11 de Abril de 2009, na Loja ... — ..., em Lisboa, da máquina de café ... (artigo ...), com o código de barras ..., através da venda a dinheiro n.º ..., emitida pela Arguida, quantia essa que foi transferida pela Arguente, no dia 12 de Maio de 2009, para a conta da Arguida, correspondente ao NIB ..., por esta indicado no cupão que enviou, entre 11 de Abril de 2009 e 12 de Maio de 2009, para a morada Apartado ..., ... Lisboa, acompanhado do código de barras original ..., recortado da caixa da máquina de café ... (artigo ...), adquirida pelo Cliente ..., através da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, emitida pela Arguida, na Loja ... — ..., em Lisboa, e do duplicado da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009.*

### *III. O DIREITO*

*28. A Arguida, com o seu comportamento, violou, de forma culposa e grave, o dever de guardar lealdade ao empregador, que se encontra previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho.*

*29. A Arguida, com o seu comportamento culposos, incorreu, ainda, na prática de um crime de burla, previsto e punido pelo artigo 217.º, do Código Penal.*

*30. Este comportamento culposos da Arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral e, conseqüentemente, constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 351.º, do Código de Trabalho.*

*..., 30 de Maio de 2011*

*..., S.A.*

*...*

*Responsável pelos Recursos Humanos e Serviços*



1.4 Na sequência da nota de culpa a trabalhadora dirige aos Instrutores nomeados para o procedimento disciplinar o seguinte documento

*Exmos. Srs.*

*(...) vimos pela presente solicitar as seguintes questões para esclarecimentos:*

*1. Do contrato:*

*a. A trabalhadora é funcionária efectiva desde que foi assinado o contrato, pois o termo “indeterminado” importa ser esclarecido e naquele nada existe nesses sentido.*

*2. Do processo disciplinar:*

*a. Existe alguma participação à ... da parte do Cliente, Sr. ...?*

*3. Do Crime de Burla:*

*a. Tratando-se de um crime semipúblico, neste aspecto é de minha interpretação que a única entidade com legitimidade para tal seria o Sr. ... caso a arguida tivesse recebido o BÓNUS e não lho tivesse entregue. Por tal sou da opinião que a ... não pode invocar tal situação;*

*b. Recorde-se que a data dos factos 2008/2009 donde se dá Prescrição total de qualquer forma de crime.*

*4. Actuação da Trabalhadora arguida:*

*a. Cumpriu liminarmente todos os seus deveres para com os clientes da ... dignificando e honrando a ...;*

*b. São de todo ridículas as presunções da ... quando diz que o Sr. ... não é português e presumivelmente não tem conta domiciliada em Portugal;*

*c. Perante a posição da ... verifica-se que o objectivo era que a funcionária negasse à cliente o referido BÓNUS e que este revertesse para a ... Ora a funcionária porque é honrada não o fez. A ... não sabe nem tem de saber quais as relações da funcionária com o Sr. ... Solicita-se esclarecimento de onde consta que tal atitude é causa suficiente e bastante, para que não possa manter relação laboral.*

*5. Da Nota de Culpa:*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*a. Não se encontra na nota de culpa a data em que a ... tomou eventualmente conhecimento dos factos, daí solicitar que seja enviada cópia do processo em resposta á contestação apresentada.*

*6. Em Conclusão:*

*a. Reforço e solicito envio dos autos relacionados como processo;*

*b. Solicito envio da ficha particular de colaboradora;*

*c. Por último, reitera-se ser posição da arguida a reintegração no seu posto de trabalho.*

*Atentamente*

...

**1.5.** Admitido o documento como resposta, o Instrutor do processo deu resposta às questões e aos pedidos de esclarecimentos formulados pela Arguida na sua nota de culpa nos seguintes termos:

(...)

*Na sua resposta à nota de culpa, a Arguida formula várias questões e pedidos de esclarecimentos.*

*Embora a Arguida esteja claramente equivocada, pois, nos termos do disposto no artigo 355.º, n.º 1, do Código do Trabalho, na sua resposta à nota de culpa o trabalhador deve deduzir os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, e não formular questões e pedidos de esclarecimentos, responde-se às questões e aos pedidos de esclarecimentos formulados pela Arguida na sua resposta à nota de culpa, nos termos seguintes:*

*1. Do contrato:*

*a) A Arguida alega que é «funcionária efectiva» da Arguente desde que assinou o seu contrato de trabalho, importando, assim, ser esclarecido o termo «indeterminado» que foi apostado no mesmo, pois, nada existe nesse sentido.*

*No que respeita a este ponto, nada há para esclarecer.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Na verdade, do ponto de vista laboral, ser trabalhador «efectivo» é rigorosamente sinónimo de ter um contrato de trabalho por tempo «indeterminado».*

*2. Do processo disciplinar:*

*a) A Arguente não recebeu, nem tinha de receber, qualquer participação do Cliente ...*

*3. Do crime de burla:*

*a) A Arguida alega que, em sua opinião, a única entidade com legitimidade para apresentar participação criminal pela prática do crime de burla seria o Cliente ..., E a opinião da Arguida, mas não é a opinião da Arguente.*

*b) A Arguida alega que o crime de burla se encontra prescrito, por os factos terem sido praticados em «2008/2009».*

*Apreciando;*

*Os factos não foram praticados em «2008/2009».*

*Na verdade, a Arguida praticou os factos entre 11 de Abril de 2009 e 12 de Maio de 2009.*

*Por outro lado, o crime de burla previsto no artigo 217.º, do Código Penal, é punido com pena de prisão até três anos.*

*Nos termos do disposto no artigo 118.º, n.º 1, alínea c), do Código Penal, o procedimento criminal extingue-se, por efeito de prescrição, logo que sobre a prática do crime tiverem decorrido cinco anos, quando se tratar de crimes puníveis com pena de prisão cujo limite máximo for igual ou superior a um ano, mas interior a cinco anos.*

*Em consequência, tendo a Arguida praticado os factos entre 11 de Abril de 2009 e 12 de Maio de 2009, os mesmos não se encontram prescritos.*

*4. Actuação da Trabalhadora arguida:*

*c) A Arguida solicita «esclarecimento de onde consta que tal atitude é causa suficiente e bastante, para que não possa manter relação laboral».*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Apreciando:*

*A Arguida vem acusada de se ter apropriado ilegítima e indevidamente, para seu uso e em seu próprio benefício, da quantia de € 50,00 oferecida pela Arguente ao Cliente ..., na aquisição efectuada por este, em 11 de Abril de 2009, na Loja ... — ..., em Lisboa, da máquina de café ... (artigo ...), com o código de barras ..., através da venda a dinheiro n.º ..., emitida pela Arguida, quantia essa que foi transferida pela Arguente, no dia 12 de Maio de 2009, para a conta da Arguida, correspondente ao NIB ..., por esta indicado no cupão que enviou, entre 11 de Abril de 2009 e 12 de Maio de 2009, para a morada Apartado ..., ... Lisboa, acompanhado do código de barras original ..., recortado da caixa da máquina de café ... (artigo ...), adquirida pelo Cliente ..., através da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009, emitida pela Arguida, na Loja ... — ..., em Lisboa, e do duplicado da venda a dinheiro n.º ..., de 11 de Abril de 2009.*

*A Arguida, com o seu comportamento, violou, de forma culposa e grave, o dever de guardar lealdade ao empregador, que se encontra previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho.*

*A Arguida, com o seu comportamento culposos, incorreu, ainda, na prática de um crime de burla, previsto e punido pelo artigo 217.º, do Código Penal.*

*Este comportamento culposos da Arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral e, conseqüentemente, constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 351.º, do Código de Trabalho, tal como será oportunamente desenvolvido, na decisão a proferir no presente procedimento disciplinar com intenção de despedimento, caso seja aplicada à Arguida a sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação, prevista na alínea f), do n.º 1, do artigo 328.º do Código do Trabalho.*



*5. Da Nota de Culpa:*

*a) A Arguida solicita que lhe seja enviada cópia do processo disciplinar, alegando que não se encontra na nota de culpa a data em que a Arguente tomou eventualmente conhecimento dos factos.*

*Apreciando:*

*A data em que a trabalhadora da Arguente com competência disciplinar (Dra. ..., Responsável pelos Recursos Humanos e Serviços) teve conhecimento da infracção (18 de Abril de 2011), consta expressamente do despacho de instauração do presente procedimento disciplinar com intenção de despedimento, conforme a Arguida verificou quando procedeu à sua consulta no dia 03 de Junho de 2011.*

*Por outro lado, nos termos do disposto no artigo 355.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar.*

*A Arguida consultou o processo disciplinar no dia 03 de Junho de 2011.*

*O direito de consulta do processo disciplinar não abrange a obrigação de ser facultada ao trabalhador cópia da documentação que consta do mesmo.*

*Nestes termos, e com estes fundamentos, indefere-se o solicitado envio de cópia do processo disciplinar.*

*5. Em conclusão:*

*a) «Reforço e solicito envio dos autos relacionados como processo».*

*Apreciando:*

*Nos termos do disposto no artigo 355.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar.*

*A Arguida consultou o processo disciplinar no dia 03 de Junho de 2011.*

*O direito de consulta do processo disciplinar não abrange a obrigação de ser facultada ao trabalhador cópia da documentação que consta do mesmo.*

*Nestes termos, e com estes fundamentos, indefere-se o solicitado envio de cópia do processo disciplinar.*

*b) «Solicito o envio da ficha particular de colaborador».*

*Apreciando:*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*A «ficha particular» da Arguida, internamente designada por «folha de dados» da Arguida, já constado presente procedimento disciplinar com intenção de despedimento, conforme a Arguida verificou quando procedeu à sua consulta no dia 03 de Junho de 2011.*

*Por outro lado, nos termos do disposto no artigo 355.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar.*

*A Arguida consultou o processo disciplinar no dia 03 de Junho de 2011.*

*O direito de consulta do processo disciplinar não abrange a obrigação de ser facultada ao trabalhador cópia da documentação que consta do mesmo.*

*Nestes termos, e com estes fundamentos, indefere-se o solicitado envio de cópia da «ficha particular» da Arguida.*

*III — Notificações*

*Notifique-se este despacho à Arguida, através de carta registada com aviso de recepção, e á*

*Arguente, na pessoa da Responsável pelos Recursos Humanos e Serviços, Senhora Dra. ..., através de mensagem de correio electrónico (...).*

*Lisboa, 08 de Junho de 2011*

*O Instrutor,*

**1.6** *A trabalhadora dirige ulteriormente aos Instrutores do procedimento disciplinar a seguinte comunicação através de documento que identifica como*  
*Contestação ao Procedimento Disciplinar com intenção de despedimento:*

*No seguimento de vossa carta de 08 de Junho do corrente, cabe-me transmitir o seguinte:*

*Num primeiro tempo, gostaria de reforçar em alguns pontos a minha primeira resposta à nota de culpa que me foi imputada.*

*As informações explanadas no capítulo 1 estão correctas.*

*No capítulo II, referente aos factos da acusação, confirmo as informações apresentadas nos pontos 7 a 16. Confirmo igualmente o ponto 17 não*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*concordando com o ponto 18. Pelo que me recordo, os clientes eram de nacionalidade brasileira e estavam em Portugal de férias.*

*No que diz respeito ao ponto 20, a informação aí apresentada não está inteiramente correcta, uma vez que nada diz que o cupão de desconto deva ser preenchido com o nome e NIB do adquirente da máquina. O cliente pode optar por receber a oferta na conta bancária de quem bem entender, sendo que o destino desse valor só diz respeito ao cliente.*

*Concordo com o ponto 21, se o cliente não quiser receber o dito valor, nem atribuir esse valor a outrem, a empresa não procede ao pagamento da oferta.*

*O ponto 22 está correcto, uma vez que, de facto, não fui a adquirente da dita máquina.*

*O ponto 23 está incorrecto, uma vez que não fiz o envio de qualquer cupão para o Apartado ..., ... Lisboa, nem qualquer outro apartado. Simplesmente fiz o preenchimento do referido cupão na loja, durante o meu tempo de pausa, à vista de qualquer pessoa. De seguida, coloquei o cupão, juntamente com a factura e o código de barras, no compartimento destinado a esse fim, que se encontrava no backoffice da ...*

*Nos pontos 24, 25 e 26 consta novamente a indicação de que eu envie o cupão por correio. Reforço novamente que essa informação está errada, tendo já descrito o que realmente aconteceu no parágrafo anterior. De resto, confirmo a informação contida nos pontos em questão.*

*Não posso concordar com o que está descrito no ponto 27. Não me apropriei de forma alguma da quantia de 50 euros, muito menos de forma ilegítima e indevida. O que aconteceu na realidade, foi que o cliente que adquiriu a máquina em questão não reside em Portugal e não possui nenhuma conta bancária no nosso país. Assim sendo, por sua própria iniciativa, o cliente decidiu oferecer-me esse valor, isto após ter sido informado de toda a mecânica da promoção.*

*Alguns dias depois, efectuei então o preenchimento do cupão na loja e a vista de todos e dei seguimento à promoção, tal como já descrevi anteriormente, na loja e não por correio. Assim sendo, é evidente que não agi de má fé em tempo algum, uma vez que, repito, simplesmente aceitei uma oferta duns clientes.*



*No capítulo III, não posso concordar com nenhum dos pontos nem nenhuma das acusações que lá se encontram expostas.*

*No meu ponto de vista, jamais faltei ao dever de guardar Lealdade ao empregador, muito menos tive um comportamento culposo e grave.*

*No ponto 29, é-me feita uma acusação gravíssima de crime de burla, que eu contesto com toda a convicção. Haveria lugar para um processo disciplinar por má conduta pois peço por não ter lido correctamente o código de conduta da ..., mas como será certamente do conhecimento de V. Ex.as, o n.º 1 do artigo 329.º do Código do Trabalho diz que o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime. Uma vez que eu aceitei a retribuição por parte dos clientes em Abril de 2009, esse prazo já foi ultrapassado.*

*Assim sendo, V. Ex.as imputaram-me o crime de burla, aproveitando o prazo de prescrição de 5 anos, tal como descrito no n.º 1 c) do artigo 118.º do Código Penal. Considero que esta acusação foi usada abusivamente e de má fé, com o intuito de contornar a legislação.*

*Em adição à incongruência da acusação, existe aqui uma tentativa de despedimento ilícito. Tal como é do conhecimento dos meus superiores hierárquicos que não foram informados por escrito mas foram informados verbalmente inúmeras vezes, encontro-me neste momento a amamentar o meu filho de 9 meses. Tal como explanado no artigo 63.º do Código do Trabalho que passo a citar:*

*1. — 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.*

*2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*



*3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (...)*

*Não me foi comunicado que a intenção de despedimento tenha sido encaminhada para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Assim sendo, o meu despedimento presume-se sem justa causa, pelo que pretendo que me sejam atribuídas as devidas indemnizações e direito ao subsídio de desemprego.*

*Gostaria ainda de acrescentar que o presente processo veio causar um enorme transtorno na minha vida, tanto psicologicamente como financeiramente. Sou mãe solteira de um menino de 9 meses, que se encontra inteiramente a meu cargo e a quem devo garantir boas condições para o seu crescimento. Sem remuneração, tal me será impossível. Julgo haver aqui uma ofensa grave aos meus direitos e uma clara discriminação pelo facto de eu ser mãe solteira e logicamente necessitar de faltar mais vezes para dar assistência ao meu filho. Julgo que praticamente todos os meus colegas já aceitaram estas ofertas por parte dos clientes e apenas alguns se encontram na mesma situação que eu. Não posso portanto deixar de pensar que houve alguma selectividade na imputação do processo disciplinar. Uma vez que nunca fui acusada de falta de profissionalismo, nem nunca me foi levantado qualquer tipo de problema na realização das minhas tarefas ou no meu relacionamento com a chefia e os restantes colegas, sou obrigada a pensar que o factor determinante terá sido a maternidade recente.*

*Acrescento ainda que me disponho a reembolsar desde já os 50 euros como prova da minha boa fé. Apesar de ter recebido esse valor como um presente por parte dos clientes, prefiro devolver o mesmo, já que a integridade do meu carácter não me permite conservar algo que me faça passar por desonesta.*



*Sem mais assunto,*

*Nota: encontra-se em anexo o atestado médico comprovando que me encontro a amamentar.*

**1.7.** Considerando os Instrutores nomeados para o procedimento disciplinar que o segundo documento da trabalhadora i) não estava assinado; ii) não era uma iniciativa de resposta à nota de culpa nos termos previstos legalmente em sede do regime do procedimento disciplinar, foi exarado despacho em 20.06.2011 no sentido de que deveria ser desentranhado do processo.

**1.7.1** Todavia, o mesmo despacho determina ainda no sentido obter a confirmar junto da hierarquia da entidade empregadora a situação da trabalhadora ser lactante, na falta de comunicação específica e da entrega de atestado médico, apurar se a entidade empregadora estava a par da situação de a trabalhadora ser lactante, o que veio a ser confirmado.

**1.8.** Incluído no processo disciplinar remetido constam as seguintes cópias de documentos:

- a) vários emails trocados entre a HR ..., S.A. – Divisão ... e a responsável da Divisão de Recursos Humanos, datado de 18.04.2011 e tendo em anexo emails anteriores, do qual consta um de 11.04.2011, em que se elenca uma lista de trabalhadores de várias boutiques ou lojas, presumivelmente da mesma entidade empregadora – mas em que, todavia, não consta o nome da trabalhadora arguida – e em que se refere que terão tido, sensivelmente desde 2008 e no decorrer de várias campanhas, o comportamento de preenchimento de voucher de clientes e junção da cópia da factura;
- b) a do cupão assinado pela trabalhadora arguida com o seu nome e em que inscreveu o seu NIB;



- c) a da factura/recibo do comprador da máquina (Sr. ...) que a trabalhadora anexou ao cupão preenchido com o seu nome e o seu NIB;
- d) Declaração de entidade bancária a confirmar o depósito a favor daquele NIB;
- e) recibo de vencimento da trabalhadora (com indicação de 1 dependente);
- f) folhas de dados pessoal, datada de 06.05.2011 (com indicação de filho nascido a 07.09.2010).

**1.9.** Por último, o processo inclui cópias de documentos cujo teor não releva, nomeadamente por se tratarem de despachos do instrutor sem relevância para a matéria em apreço.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º 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 C179/88, 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 da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 n.º 2 do artigo 63.º 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.

**2.3.** No caso em apreço, a entidade empregadora promoveu um procedimento disciplinar tendo em vista o despedimento de uma trabalhadora lactante e pretende comprovar a existência de justa causa para essa medida sancionatória, em síntese, através da seguinte fundamentação:

**2.3.1.** A trabalhadora, em 11.04.2009, vendeu a um cliente – aparentemente estrangeiro e sem contas bancárias em Portugal – uma máquina de café e beneficiou ela mesma da promoção da ..., S.A., de devolução de EUR 50,00 ao preencher um cupão recortado da embalagem da máquina vendida e, mediante inscrição do seu nome e o NIB pessoal, em vez dos do comprador, e ao remeter, entre 11.05.2009 e 12.05.2009, conjuntamente com o recibo/factura do comprador estrangeiro, para os serviços da entidade empregadora que, através do respectivo Banco, lhe veio a depositar aquela quantia.



**2.3.2** Não sendo beneficiária da campanha por não ter adquirido a máquina de café, o comportamento da trabalhadora consistiu numa apropriação ilegítima e indevida da quantia que era oferecida ao cliente na operação de venda da máquina de café à luz de uma promoção e conclui que o mesmo comportamento violou, de forma culposa e grave, o dever de guardar lealdade ao empregador (vide alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho) e assim cometeu um crime de burla (constante do artigo 217.º do Código Penal).

**2.3.3** A entidade empregadora não considera que o procedimento disciplinar é ferido por prescrição à luz do artigo 329.º do Código do Trabalho porquanto invoca que ao caso é aplicável o prazo de prescrição de 5 anos previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º do Código Penal para penas como o do crime de burla, previsto no artigo 217.º do mesmo Código.

**2.4** Apreciados os factos, atentos os elementos trazidos ao processo e ponderado o regime legal, cumpre assinalar o seguinte:

**2.4.1** Quando se tratar de intenção de despedimento de uma lactante, nomeadamente, compete à entidade patronal ilidir a presunção do n.º 2 do artigo 63.º de o despedimento não ser efectuado sem justa causa.

**2.4.2** A entidade empregadora alega que o comportamento da trabalhadora corresponde a uma apropriação ilegítima e indevida de uma importância – a devolução de EUR 50,00 – que apenas poderia ser atribuída – por transferência bancária – ao comprador de uma máquina de café ... no âmbito de uma promoção de vendas ocorrida em 2009.

**2.4.3** Todavia, o presente processo não contém senão alegações genéricas por parte da entidade patronal a um regime de acesso condicionado à devolução dos EUR 50,00, não tendo no processo qualquer reprodução efectiva do acervo de normas que, com pleno conhecimento dos trabalhadores, regeriam essa



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

promoção, *maxime* a norma que reconduzisse apenas aos clientes/comparadores de máquinas a possibilidade de a mera apresentação de cupões que fossem recortados das embalagens vendidas e inibindo de os mesmos poderem ser usados para beneficiar dos EUR 50,00 por outras pessoas, nomeadamente a quem os compradores os quisessem ceder a título de liberalidade.

**2.4.4** Não o tendo concretizado, não é promovida qualquer evidência de que a trabalhadora violava uma orientação expressa da sua entidade empregadora, sendo até pertinente realçar a lista de trabalhadores que consta de um email interno à entidade empregadora, datado de 11.04.2011, em que se retira a conclusão de que muitos outros trabalhadores, em várias *boutiques da mesma entidade empregadora*, desde 2008 tiravam partido das promoções da entidade empregadora.

**2.4.5** Não tendo sido produzida prova da existência de uma orientação expressa e conhecida da entidade empregadora de proibição aos seus trabalhadores da utilização de cupões das embalagens das máquinas de café em causa ou de beneficiarem das promoções de vendas, tendo sido até assinalada em contrário uma prática assumida naturalmente pelos trabalhadores nas *boutiques da mesma entidade empregadora* – que o email supra referido identifica alguns – de beneficiar das promoções, não se vislumbra qualquer conduta culposa da trabalhadora.

**2.4.6** Sem conceder, mas a considerar a possibilidade de existir um comportamento por parte da trabalhadora merecedora de censura disciplinar por violação de um regulamento associado àquela promoção, a actuação em concreto da trabalhadora também não se afigura como passível de preencher o tipo legal do crime de burla, porquanto o mesmo exige que o agente do crime tenha a *intenção o enriquecimento ilícito, por meio de erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou (...), determinem a outrem à prática de actos que lhe causem prejuízo patrimonial*. Ao preencher um cupão a que teve



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

acesso – por liberalidade de um cliente estrangeiro e em férias no País – com o seu nome, morada, assinatura pessoal e incluindo ainda o seu número de membro do clube ..., bem como anexando a factura/recibo em que claramente está identificado o comprador da máquina, não se pode concluir que a trabalhadora agiu com intenção de enriquecimento ilícito por erro ou engano e por factos que astuciosamente provocou, pois é evidente que, no caso, era óbvio que até o mais simples dos confrontos entre os dois documentos, revelaria discrepância clara entre comprador e candidato a beneficiário da devolução dos EUR 50,00, pelo que não se vislumbra sequer a tentativa de indução a qualquer erro.

**2.4.7** Pelo supra referido, a por hipótese existir uma conduta da trabalhadora passível de censura, não sendo todavia a mesma minimamente subsumível ao tipo penal apontado, tendo a infracção ocorrido em 2009, o procedimento disciplinar também não teria pertinência ao abrigo do prazo de prescrição do âmbito penal para fundamentar a validade do procedimento disciplinar.

**2.4.8** Nestes termos é de concluir que, não se afigurando sequer o comportamento da trabalhadora em 2009 poder ser subsumido ao tipo do crime alegado, ainda que se considerasse passível de censura o comportamento da trabalhadora em análise, o que não se considera tendo em conta os autos, o exercício do poder disciplinar da sua entidade empregadora estaria prejudicado à luz do n.º 1 do artigo 329.º do Código do Trabalho, o qual determina que esse direito prescreve um ano após a prática da infracção.

**2.5** Por tudo o exposto, é de concluir que pelos fundamentos apresentados, a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de inexistência de justa causa no despedimento da trabalhadora lactante, como se lhe exigiria nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código de Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Atento o exposto supra, considerando o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho e concluindo-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de o despedimento ser efectuado sem justa causa, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., com a categoria de *Coffe Specialist*.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2011**