



PARECER N.º 144/CITE/2011

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 artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 719 – DG/2011

I - OBJECTO

1.1. Em 22.08.2011, a CITE recebeu da Direcção das Relações Laborais da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., a exercer funções de controladora de *stocks* na loja do ..., nos seguintes termos:

“ 1. A sociedade ..., SA, instaurou em 10 de Junho de 2011 contra a colaboradora ao seu serviço n.º 1077910, ..., um processo disciplinar, com intenção de despedimento com justa causa.

2. A colaboradora arguida encontra-se grávida.

3. O processo disciplinar tem por base os factos descritos na nota de culpa, sendo que a colaboradora com a sua atitude violou os seus deveres para com a entidade patronal, traduzindo-se tal violação na adulteração dos resultados dos inventários, alterando as existências físicas e contabilizando como existências físicas mercadoria inexistente e, conseqüentemente, camuflando os valores reais de quebras da secção onde presta serviço.

4. Notificada da nota de culpa, onde com maior pormenor se referem os factos que resumidamente acima se apresentaram, a colaboradora arguida apresentou a sua defesa, não tendo requerido a realização de qualquer diligência de prova.

5. Considera-se que, de todas as provas produzidas, resulta provado que a arguida falsificou deliberadamente os valores de inventários, a fim de esconder a quebra de produtos que ao longo do tempo se vai verificando.



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

6. *Com tal atitude a arguida impediu que a entidade patronal pudesse, em primeiro lugar, identificar as causas das quebras desses artigos (v.g. furtos) e, num segundo momento, de tomar as medidas de controlo e prevenção dessas quebras.*

7. *Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e as instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e à disciplina do trabalho, de guardar lealdade ao empregador, de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa – art. 128.º, n.º 1, alíneas c), e), f) e h) do Código do Trabalho.*

8. *Entende a entidade patronal que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências – resultantes não só da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre a trabalhadora e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos patrimoniais que a sua conduta causou à entidade patronal – é susceptível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art.º 351.º do Código do Trabalho.*

9. *Assim, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida.*

Pelo exposto e nos termos do art.º 63º do Código do Trabalho deverá a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitir parecer favorável ao despedimento da colaboradora...”

1.1.1. Em 28.07.2011, a entidade empregadora notifica a trabalhadora da nota de culpa e da intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa. Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 1.08.2011, consta o seguinte, que se transcreve:

“ I - O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., S.A. , contra a colaboradora ..., com o n.º1077910, na sequência da participação e documentação dos autos.

II - Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.

III - Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no art. 353.º do Código do



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

Trabalho, contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. A arguida é colaboradora do ..., S.A. e exercia, à data dos factos em apreço, funções de controladora de stocks na loja do ...*
- 2. No dia 17 de Maio de 2011, a Secretária de Loja ... esteve a contar os artigos fornecidos pela ..., S.A. Sucursal em Portugal, a fim dos mesmos serem entregues ao fornecedor.*
- 3. Um dos artigos contados foi o nº 41469 - BOMB. FERRERO ROCHER T16 200 GR, cuja quantidade apurada foi a de 398 un.*
- 4. Depois de identificar a quebra da quantidade que foi retirada do stock da loja, a ... realizou um inventário a esses artigos.*
- 5. Nesse inventário, constatou que, ao contrário do que seria normal, o valor do stock teórico do artigo 41469 não era igual a zero, mas sim de 300 unidades.*
- 6. Como não havia qualquer caixa desse artigo na loja, apurou-se nesse inventário uma quebra de 300 unidades do artigo 41469, no valor de 918,00 €.*
- 7. Sendo que tal quantidade era equivalente a um expositor.*
- 8. Ao apurar o que se tinha passado a ... constatou que no inventário realizado pela arguida no dia 27 de Dezembro, se tinha apurado uma diferença de 307 unidades do artigo 41469.*
- 9. Só que naquela altura a diferença era positiva e, conseqüentemente, o artigo apresentava benefício.*
- 10. Nessa altura o valor do stock teórico era de 388 unidades, quando no stock físico o mesmo era de 695 unidades.*
- 11. Isto porque, antes do inventário de 27 de Dezembro de 2010, foi recepcionada mercadoria da ...*
- 12. Só que a arguida não deu entrada dessa mercadoria, antes do inventário.*
- 13. Assim, como contou com a mercadoria acabada de chegar no inventário, apuraram-se existências maiores do que o stock teórico.*
- 14. Ao se aperceber do erro a arguida deu entrada dessa mercadoria e, posteriormente, alterou manualmente o valor das existências.*
- 15. Mas como antes disso não retirou o valor que estava a mais e que vinha do anterior erro, e apenas retirou 24 unidades, o stock teórico do artigo 41469 ficou desde aí errado.*
- 16. Isto é, continuou a dar um benefício que na realidade não se verificava.*



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

17. *Porque as quantidades indicadas pela arguida não existiam na loja.*
18. *Ao efectuar o inventário de Março, mais concretamente de 1 de Março, a arguida manteve o valor de stock que já vinha errado de trás, tendo dado como existentes precisamente a mesma quantidade que o artigo 41469 apresentava no stock teórico, ou seja, 884 unidades.*
19. *Só que no inventário que a ... realizou em Maio, essa quantidade não se veio a confirmar.*
20. *Em Maio, foi apurada uma quebra de menos 300 unidades do artigo 41469, valor esse que é idêntico ao valor de benefício que, por indicação errada da arguida, já vinha do final de Dezembro, ou seja, de mais 307 unidades.*
21. *Isto porque, a arguida manteve desde Dezembro de 2010, as 300 unidades desse artigo no stock, apesar das mesmas não existirem na loja.*
22. *Poucos dias depois, no dia 25 de Maio, a atitude da arguida de dar por existentes quantidades que não existem na loja, foi apurada noutros artigos.*
23. *Assim, quando a Adjunta ... foi efectuar o inventário dos produtos pura vida constatou que tinha havido adulteração de quantidades, pelo menos, em relação a dois artigos.*
24. *No inventário realizado pela ... em Maio, o artigo 293398 BIFES DE SOJA CEM PORCENTO 125 GRS, apresentava como stock teórico 10 unidades, sendo que na loja não havia qualquer unidade desse artigo.*
25. *O que originava uma quebra de 10 unidades, no valor de -14,20€.*
26. *Nesse mesmo inventário de Maio, o artigo 603714 ESPARGUETE + BIO NACIONAL 500GR, apresentava como stock teórico 22 unidades, sendo que na loja não havia qualquer unidade desse artigo.*
27. *O que originava uma quebra de 22 unidades, no valor de -13,20 €.*
28. *Ao tentar apurar o que se passava, a ... apurou que nos anteriores inventários que a arguida tinha realizado, não se tinha apurado qualquer diferença nesses dois artigos.*
29. *O inventário de Fevereiro que a arguida realizou no dia 24 desse mês foi encerrado com os seguintes valores:*
 - *o artigo 293398 BIFES DE SOJA CEM PORCENTO 125 GRS, apresentava 10 unidades quer no stock teórico quer nas existências;*
 - *o artigo 603714 ESPARGUETE +BIO NACIONAL 500GR, apresentava 27 unidades quer no stock teórico quer nas existências.*



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

30. No entanto, estes não foram os valores apurados na primeira contagem desse inventário, pois, nessa contagem esses artigos apresentaram contagem zero, isto é, não existia qualquer unidade dos mesmos na loja.

31. Mas esses valores foram alterados manualmente pela arguida, que introduziu as quantidades de 10 unidades para o artigo 293398 e 27 unidades para o artigo 603714.

32. Sem que as mesmas existissem na loja.

33. Isto para que não houvesse quebra desses artigos.

34. Só que essa quebra foi detectada no inventário de Maio que não foi realizado pela arguida, mas sim pela ...

35. Assim, em Maio, o stock teórico desses artigos apresenta quantidades idênticas às anteriormente introduzidas no sistema pela arguida:

- o artigo 293398 BIFES DE SOJA CEM PORCENTO 125 GRS, apresentava 10 unidades no stock teórico;

- o artigo 603714 ESPARGUETE +BIO NACIONAL 500GR, apresentava 22 unidades no stock teórico.

36. Mas essas quantidades não existiam na loja apresentando esses dois artigos a mesma contagem zero que já tinham apresentado na primeira contagem do inventário de Fevereiro.

37. Sendo que esse seria o valor correcto de fecho do inventário de Fevereiro, caso a arguida não tivesse efectuado a adulteração dos valores, a fim de igualizar as quantidades teóricas das existências e a esconder a quebra.

38. Já no mês de Junho, voltou-se a apurar outra situação irregular de quebra escondida pela arguida.

39. Assim, foi constatada a ruptura do artigo 541226 AGUA GASEIF PEDRAS SALGADAS 25CL

40. Quando se foi analisar o último inventário que tinha sido realizado no dia 1 de Abril pela arguida, constata-se que o mesmo foi encerrado com 706 unidades desse artigo, sendo que, mais uma vez, o stock teórico era igual às existências.

41. Mas analisada a primeira contagem desse artigo constata-se que a quantidade apurada foi de 0 unidades.

42. Ou seja, a arguida alterou as quantidades desse artigo de 0 para 706, sendo este último precisamente o valor que lhe era pedido pelo sistema.



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

43. *Só que não havia essa quantidade na loja, conforme resulta do facto de no inventário de Junho que já não realizado pela arguida, o artigo 541226 AGUA GASEIF PEDRAS SALGADAS 25CL apresentar um stock teórico de 620 unidades e na loja não haver nem uma unidade desse artigo.*

44. *O que levou a que o artigo 541226 apresentasse em Junho de 2011, uma quebra de 620 unidades no valor de -148,80€.*

45. *Os factos acima referidos indiciam clara e fortemente que a arguida, quando realizou os inventários acima referido adulterou as quantidades dos artigos assinalados e, conseqüentemente, dos resultados da loja.*

46. *Essa adulteração que a arguida fez, consistiu na indicação de existências iguais às quantidades que os artigos em causa apresentavam no stock teórico.*

47. *Com as suas atitudes, a arguida violou uma das principais regras da companhia e que consiste em se assegurar que, em caso algum, os artigos que fisicamente não existem na loja, são contabilizados como existências.*

48. *Tal só foi possível, porque a arguida deu como existentes, pelo menos, nos artigos acima assinalados, quantidades que na realidade não existiam na loja.*

49. *Desta forma, a arguida falseou, pelo menos, os inventários realizados: aos chocolates entre Dezembro de 2010 e Maio de 2011; aos produtos pura vida realizados entre Fevereiro e Maio de 2011; às águas realizados entre Abril e Junho de 2011.*

50. *Isto é, fez com que fossem inseridas no sistema SAP quantidades físicas, diferentes das quantidades efectivamente existentes, sendo que as quantidades inseridas eram iguais às quantidades constantes do stock teórico.*

51. *A arguida manteve ficticiamente a existência de artigos que na realidade não existiam na loja.*

52. *Com o único objectivo de fazer coincidir os valores do stock físico com os valores do stock teórico.*

53. *Deste modo, omitiu os valores reais de quebra da loja.*

54. *Com tal atitude, a arguida impediu que a Companhia pudesse, em primeiro lugar, identificar as causas deste volume de quebras.*

55. *E, num segundo momento, de tomar as medidas de controlo e prevenção das quebras.*

56. *Evitando e combatendo as causas dessas quebras.*



57. *A arguida impediu a Companhia de efectuar a gestão correcta das suas existências.*

58. *Causando prejuízos patrimoniais à empresa, pelo menos de valor idêntico às quebras detectadas.*

59. *A arguida agiu livre e conscientemente sendo que a sua conduta, para além de consubstanciar um ilícito disciplinar grave, é passível de ser considerada, como crime de infidelidade, previsto e punível nos termos do art. 224º do Código Penal.*

IV - Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação dos deveres: de realizar o trabalho com zelo e diligência; de cumprir as ordens e as instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e à disciplina do trabalho; de guardar lealdade ao empregador; de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa - alíneas c), e), f) e h) do n.º 1, do art. 128º, do Código de Trabalho.

Acresce que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências, resultantes não só, mas essencialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, tendo em atenção o elevado grau de responsabilidade do arguido, são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351º do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353º do mesmo diploma legal.

Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa à arguida, para que esta, querendo, possa actuar em conformidade, nomeadamente, respondendo por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis (art. 355º do Código do Trabalho), a contar da data de recepção da mesma, para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias.”

1.1.2. A trabalhadora responde à nota culpa, em 5.08.2011, sucintamente nos seguintes termos:



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

“Venho por este meio apresentar a minha defesa por escrito, defendendo que nunca foi da minha intenção ser infiel ou causar prejuízos à empresa.

Com base na nota de culpa que me foi enviada, em relação aos BOMB. FERRERO ROCHER T16 200GR só posso defender que nunca dei entrada desta mercadoria, pois nunca soube realizar esta tarefa, que sempre foi feita pela Secretária de loja ...

Como consta, no dia 27 de Dezembro, ao fazer inventário a estes chocolates, foi apurada uma diferença positiva de 307 unidades. Concluo com isto que contei com o expositor que fisicamente já se encontrava na loja, mas que em SAP ainda não se confirmava, pois a D. ... ainda não tinha dado entrada desta mercadoria. Assim sendo, não fui eu que me apercebi do erro nem que posteriormente alterei o valor das existências.

Devo também frisar que, mesmo sendo eu a controladora de stocks da loja do ..., realizava outras tarefas, como estar na caixa ou no café e bolos. Situação esta que acontecia constantemente, o que me impossibilitava de executar e concluir as minhas tarefas com precisão.

Confiado no trabalho da D. ..., que me ajudava a realizar os inventários quando eu tinha de prestar serviço noutros locais, no final do meu dia de trabalho, eu assinava as folhas de inventário e recontagem. Quero com isto concluir que no que se tratava da mercadoria fornecida pela ..., S.A., era a D. ... quem dava entrada das facturas e controlava o stock das mesmas.

Em relação aos BIFES DE SOJA CEM PORCENTO 125 GR e à ESPARGUETE+BIO NACIONAL 500GR, só posso defender que todos os dias ao chegar ao local de trabalho, retirava as listas com os produtos que deveria contar, pistolava os artigos, mas por vezes havia artigos que, por ter de realizar outras tarefas (que não me competiam realizar, e que já referi anteriormente) por algum motivo não os pistolava (talvez por tentar realizar o trabalho mais depressa, não confirmava os artigos pela lista mas sim tentava pistola-los por família, ou seja, todos os produtos da PURA VIDA, ou todos os sumos, ou os desodorizantes, etc., o que fazia com que por vezes faltassem artigos por pistolar). Quero com isto dizer que ao pensar ter terminado de pistolar todos os artigos por inventariar, passava o inventário de O2P para SAP, retirava as listas, vendo as diferenças e tentando descobrir os erros. Ao reparar que o erro tinha sido não pistolar o artigo, contava de novo e aí, tinha de obrigatoriamente introduzi-lo no inventário manualmente.



A diferença de valores destes dois artigos, bem como da ÁGUA GASEIF. PEDRAS SALGADAS 25CL, pode ter sido gerada pela introdução das guias nos inventários, ou seja, eram introduzidos valores no inventário que não eram contados por mim fisicamente, pois as paletes inteiras ainda não tinham chegado a loja, eram apresentadas no inventário, mas por vezes não me era possível verificar se os artigos estavam ou não nessas mesmas paletes. Isto só acontecia devido à má organização do armazém da loja do ..., que me impossibilitava de terminar a minha tarefa com precisão, ou seja, verificar se todos os artigos enviados pelas guias tinham mesmo chegado fisicamente à loja.

Na nota de culpa é referido também que, em relação aos Bifes de Soja e à Esparguete, num primeiro inventário, na contagem destes artigos, nos valores apurados não se tinha concluído a diferença e que posteriormente apresentei quantidades idênticas. Quero com isto concluir que quando introduzi manualmente e conscientemente os valores no inventário foi porque estes se encontravam mesmo na loja, pois nunca foi minha intenção igualizar as quantidades para esconder quebra, e quero também constatar que estes produtos da PURA VIDA, sendo de valores monetários mais elevados, apresentavam uma percentagem de roubo elevada.

A 01 de Abril, o inventário às Águas Gaseif. Pedras Salgadas, foi encerrado com 706 unidades positivas, posso concluir que devo ter verificado a mercadoria em trânsito e introduzido manualmente no inventário e que provavelmente este artigo nunca chegou à loja.

Sendo que a tarefa de introduzir guias no inventário e que a verificação da chegada das mercadorias que constatavam nas mesmas deveria ser feita por mim, confesso que foi erro meu não as verificar posteriormente, mas como já referi anteriormente nem sempre consegui realizar as minhas tarefas com precisão, pois deixava o meu trabalho para trás (com ordem de superiores) para colaborar nas caixas ou no café e bolos.

Mais uma vez declaro que nunca foi minha intenção esconder quaisquer valores de quebra, mas sim de mostrar sempre empenho e trabalho, e visto que nunca tive formação em todas as vertentes de controladora de stocks, tentei sempre aprender mais e realizar sempre todas as tarefas que me eram propostas.”



1.1.3. Do processo consta, ainda, uma participação disciplinar realizada pela gerente de loja, ..., datada de 10.06.2011, cujo conteúdo é o seguinte:

“ Ao dia 17-05-2011, a secretária de loja ... realizou um inventário aos chocolates da Ferrero a fim de se regularizarem os stocks dos artigos que, entretanto, haviam sido devolvidos ao fornecedor. Ao imprimir a listagem das contagens introduzidas, verifica que o artigo Ferrero Rocher T16 (código SAP: 41469) apresentava uma falta de 300 unidades (o equivalente a um expositor).

Juntamente com a gerente de loja analisam os movimentos do artigo, pelo que concluem que foram assumidas quantidades que não existiam na loja: no dia 27-12-2010 foi efectuado inventário onde foram assumidas 300 unidades de benefício, devido a não se ter dado entrada da factura dos chocolates (a entrada deste artigo na loja é por fornecedor directo, pelo que a loja tem que dar entrada em sistema das quantidades recebidas). No mesmo dia, é efectuada a entrada de mercadoria e aberto um outro inventário para se assumir a quebra derivada do benefício não real anteriormente assumido. No entanto, a quebra do artigo é de apenas 24 unidades (deveria ter assumido quebra de 300 unidades). No dia 01-03-2011 este artigo surge em inventário diário, e a quantidade "pedida" em SAP é a quantidade que a colaboradora introduz (884 unidades), não correspondendo esta situação ao stock físico em loja. No dia 09-04-2011 o artigo é inventariado novamente e a colaboradora volta a assumir a quantidade que o sistema "pedia" (477 unidades).

Assim sendo, as unidades que continuavam em benefício foram assumidas em quebra no inventário realizado pela secretária de loja, o que originou 918€ de quebra de inventário neste artigo.

Posteriormente, no dia 25-05-2011 a adjunta de loja ... realiza o inventário diário aos produtos pura vida, em que situações idênticas são detectadas. Por exemplo, o artigo Bifes de soja cem por cento (código SAP 298398) foi inventariado dia 24-02-2011 e a colaboradora introduz no inventário a mesma quantidade que o sistema indicava, ou seja, 10 unidades. Estas mesmas unidades surgiram então, em quebra no inventário agora realizado pela responsável de Não Perecíveis. Outro exemplo é o esparguete + bio (código SAP 603714). Este artigo foi inventariado nos dias 24-02-2011 e 05-04-2011 e, em ambos os inventários, foram assumidas as quantidades que estavam teoricamente em sistema. Desta forma, o inventário da pura vida foi fechado com cerca de 350€ de quebra.



Diariamente estão a ser detectadas situações semelhantes, ou seja, detectamos a ruptura de um artigo e ao analisar os seus movimentos na transacção MB5B, verificamos que os mesmos erros são efectuados. Desta forma, hoje, detectou-se que o artigo Água das pedras (código SAP 541226) também tem o stock errado: no dia 01-04-2011 a colaboradora realiza inventário e assume a quantidade que o sistema indica em SAP. Esta quantidade não corresponde ao stock físico, pelo que origina uma quebra de 649 unidades do artigo, o correspondente a uma palete do artigo em questão.”

1.1.4. Consta, igualmente, um depoimento da secretária de loja, ..., nos termos que se transcrevem:

“Aos 14 de Julho de 2011, nas instalações do ..., compareceu perante mim ..., instrutor dos presentes autos de processo disciplinar, a Sra. D. ...

Aos costumes disse que é colaboradora do ..., exercendo as funções de secretária de loja.

No mês de Maio depois da Páscoa o funcionário da Ferrero-rocher veio à loja como habitualmente recolher os chocolates que fornecem, uma vez que durante o tempo quente esses artigos não são vendidos. A depoente fez a contagem dos artigos a devolver e os mesmos foram posteriormente recolhidos. Uns dias depois a depoente foi fazer o inventário para arranjar o stock, devido à recolha dos chocolates e constatou que a quantidade de Ferrero Rocher T16 não correspondia de maneira nenhuma àquela que a depoente tinha contado antes da recolha.

A depoente foi ver o MB5B, a fim de ver o movimento desse artigo, tendo constatado que no inventário tinham sido assumidas mais 300 unidades, por não se ter dado entrada de uma factura, sendo que a entrada dessa factura foi dada posteriormente, sem que se tenha dado a quebra das 300 unidades do benefício anterior, pelo que se manterem a mais 300 unidades sem que as mesmas existissem na loja, situação que só foi regularizada no inventário feito pela depoente.”

1.1.5. São, ainda juntos, ao processo os seguintes elementos:

- Despacho de abertura do processo disciplinar;
- Classificações Profissionais PT (0337);



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

- Endereços (0006);
- Pedido de Recolha de Produto Ferrero Ibérica, S.A. Suc. Portugal, de 17.05.2011;
- Guia de Devolução ..., de 17.05.2011;
- Guia de Recolha Ferrero Ibérica, S.A. Suc. Portugal, de 20.05.2011;
- Documento de Inventário 1000162241, de 1.03.2011, a folhas 11 a 15 do processo;
- Documento de Inventário 1000446341, a folhas 16 a 36, 58 a 63 e 69 do processo;
- Documento de Inventário 1000149611, a folhas 37 a 40 e 65 a 68 do processo;
- Documento de Inventário 1000279717, a folhas 41 a 44 e 70 do processo;
- Documento de Inventário 1000284696, a folhas 45 e 70 do processo;
- Documento de Inventário 1001039062 e n.º 1001011493, a folhas 46 do processo;
- Documento de Inventário 1000419094, a folhas 47 a 48 do processo;
- Documento de Inventário 1001011493, a folhas 49 e 51 do processo;
- Documento de Inventário 1001039062, a folhas 50 e 51 do processo;
- Documento de Inventário n.º 1000162241, a folhas 52 a 57 do processo;
- Documento de Inventário 1000516678, a folhas 71 a 73 do processo;
- Comprovativo de envio e recepção de documentos;
- Carta de envio de nota de culpa e de suspensão preventiva da trabalhadora, datada de 26.07.2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de*



proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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.
- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres 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 regalias².
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,³ determina uma especial protecção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece 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 a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.5.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, emitir o parecer referido.

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e



- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. 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.
- 2.7.** 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, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.8.** De acordo com a nota de culpa, a trabalhadora, que à data dos factos exercia as funções de controladora de stocks na loja do ..., vem acusada de ter realizado um inventário em 27.12.2010, no qual constava um stock teórico do produto BOMB. FERRERO ROCHER T16 200GR, com o n.º 41469 com 388 unidades e um stock físico de 695 unidades. Esta diferença ocorreu, alegadamente, porque a trabalhadora não teria dado entrada de mercadoria da FERRERO IBÉRICA no stock teórico.
- Quando se apercebeu, a trabalhadora terá dado entrada da mercadoria e terá alterado manualmente o valor das existências.
- No entanto, e após essa data, o stock teórico deste artigo ficou errado, demonstrando um benefício que na realidade não existia em loja.
- Tal situação, manteve-se no inventário de 1.03.2011, no qual a trabalhadora alegadamente manteve o valor do stock que já estava errado, dando como existentes 884 unidades deste produto a que correspondia o stock teórico.
- No entanto, tal situação não se veio a confirmar no inventário de Maio em que a secretária de loja detectou uma quebra real de 300 unidades, que constavam como existentes no stock teórico e que corresponde à indicação errada que já vinha de Dezembro, ou seja, mais 307 unidades.

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



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

A trabalhadora manteve em stock, desde Dezembro de 2010, 300 unidades deste artigo apesar do mesmo não existir em loja.

2.9. Igualmente, é imputado à trabalhadora o facto de, no inventário de 24 Fevereiro, ter registado 10 unidades do artigo BIFES DE SOJA CEM PORCENTO 125 GRS, com o n.º 293398, tanto no stock teórico como nas existências, e ter registado 27 unidades do produto ESPARGUETE + BIO NACIONAL 500 GR, com o n.º 603714 tanto no stock teórico como nas existências.

No entanto, em Maio a trabalhadora adjunta constatou não existirem em loja nenhum desses produtos, e constatou também que no inventário de Fevereiro constava que não existiam quaisquer destes dois produtos em loja e que foi a trabalhadora que manualmente introduziu os valores de 10 unidades e 27 unidades respectivamente, sem que estes produtos existissem, de facto, em loja, a fim de encobrir quebras nesses artigos.

2.10. A trabalhadora é, ainda, acusada de ter registado, no inventário de 1.04.2011, um stock teórico igual à existência de 706 unidades do produto AGUA GASEIF PEDRAS SALGADAS 25 CL, com o n.º 541226, quando, numa primeira contagem, a quantidade apurada foi 0. Em Junho, do stock teórico constavam 620 unidades e na loja não existia qualquer unidade desse produto.

2.11. De acordo com a acusação que lhe é formulada pela empresa, a trabalhadora terá adulterado as quantidades dos artigos referidos, indicando existências iguais às quantidades registadas no stock teórico e, por isso, adulterado os resultados da loja, omitindo os valores reais de quebras da loja, causando prejuízos patrimoniais de valor idêntico às quebras detectadas, nos valores de 918,00€, 14,20€, 13,20€, 148,80€

Assim, adulterou os inventários realizados aos chocolates em Dezembro 2010 e Maio 2011; aos produtos PURA VIDA entre Fevereiro e Maio de 2011, e às águas entre Abril e Junho 2011, fracturando, irremediavelmente, a relação de confiança com a sua entidade empregadora.

2.12. Como prova dos factos alegadamente ocorridos a entidade empregadora junta documentos de inventário com as seguintes características:



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

- a) A folha 11 do processo refere a data de 1.03.2011, mas não contém descritivo de produtos;
- b) A folha 12 do processo tem manuscrito o nome da trabalhadora “...” e descrição de vários produtos, mas nenhum corresponde aos produtos indicados na nota de culpa;
- c) A folhas 37 do processo tem manuscrito o nome da trabalhadora “...” e a descrição de vários artigos, mas nenhum corresponde aos produtos indicados na nota de culpa;
- d) A folhas 39 do processo tem manuscrito o nome da trabalhadora “...” e a descrição de vários artigos, mas nenhum corresponde aos produtos indicados na nota de culpa;
- e) A folhas 41 do processo tem manuscrito o nome da trabalhadora “...” e a descrição de vários artigos, mas nenhum corresponde aos produtos indicados na nota de culpa;
- f) A folha 45 do processo tem manuscrito o nome da trabalhadora “...” e descrição de vários artigos, designadamente AGUA GASEIF PEDRAS SALGADAS 25 CL, com o n.º 541226, com indicação de 706 unidades na coluna “QtdContab.”, 706 unidades na coluna “Quantidade” e 0 unidades na coluna “Qtd.difer.”;
- g) As restantes folhas do processo numeradas de 11 a 73 e que respeitam ao documento de inventário, a maioria não contém datas, em algumas constam, manuscritos, números e nome de produtos, ou de outras funcionárias, ou a designação “INV. MAIO”, “INV. 27.12”, “INV. APÓS CONNECCÃO”, “MODIFICAÇÃO MANUAL”, “INV. MARÇO”, “MODIFICAÇÃO MARÇO”, “INV. MAIO”, “INV. FEVEREIRO”, “MOD. FEVEREIRO”, “MOD. MAIO”, “MAIO”, “INV. JUNHO”, “MOD. JUNHO”, e em nenhuma dessas folhas consta de forma perceptível a indicação de quem possa ter introduzido os valores aí mencionados. Na verdade, e após análise dos referidos documentos de inventário não se detectou qualquer número idêntico ao número de trabalhador atribuído à trabalhadora grávida (n.º 1077910), ou o seu nome, a não ser de forma manuscrita e nos casos supra indicados.

É, igualmente, junto ao processo um auto de declarações da secretária de loja, ..., de 14.07.2011, no qual esta refere que, após ter procedido à recolha dos chocolates da FERRERO ROCHER T16, para entrega ao fornecedor, verificou que,



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

por motivo de não ter sido registada uma factura, tal produto registava mais 300 unidades sem que as mesmas existissem em loja.

2.13. A trabalhadora, na resposta à nota de culpa, vem alegar que o registo da entrada da mercadoria BOMB. FERRERO ROCHER T16 200GR e, respectivas facturas, era realizado pela secretária da loja, ..., que controlava o stock das mesmas.

No entanto, refere também que sendo controladora de stocks da loja do ..., realizava constantemente outras tarefas, como estar na caixa ou no café e bolos, o que a impossibilitava de concluir as suas tarefas com precisão, designadamente, verificar se toda a mercadoria constante das guias tinha chegado fisicamente à loja. Seria tarefa sua introduzir as guias no inventário e verificar a chegada das mercadorias que constavam das mesmas, mas por ordens de superiores deixava as suas tarefas e ia colaborar nas caixas ou no café e bolos.

Quem, alegadamente, a ajudava nos inventários, quando tinha de prestar serviço noutros locais, era a secretária de loja, e no final do dia de trabalho assinava as folhas de inventário e recontagem, confiando no trabalho da secretária de loja.

Quanto aos produtos BIFES DE SOJA CEM PORCENTO 125 GR, ESPARGUETE+Bio NACIONAL 500 GR e ÁGUA GASEIF. PEDRAS SALGADAS 25 CL, a trabalhadora admite que a situação possa ter sido gerada pela introdução das guias nos inventários de produtos que ainda não tinham chegado à loja e que depois não eram fisicamente, por si, contados por motivo da má organização do armazém da loja do ... que a impossibilitava de terminar a sua tarefa com precisão, verificando se todos os artigos enviados pelas guias tinham chegado fisicamente à loja.

A trabalhadora alega ainda que nunca teve formação em todas as vertentes de controladora de stocks, tentando sempre desempenhar todas as tarefas que lhe eram propostas sem nunca ter tido a intenção de esconder quaisquer valores de quebra.

2.14. Em rigor, analisando a documentação que compõe o processo disciplinar enviado a esta Comissão conclui-se pelo desconhecimento da autoria dos documentos de inventário, e respectivas datas de realização; pela falta de prova relativa ao modo de realização dos inventários e qual a equipa afecta aos mesmos; pela falta de prova sobre quem era responsável pelos referidos inventários; e pela falta de prova



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

sobre todas as funções efectivamente desempenhadas pela trabalhadora grávida assim como a formação que lhe tivesse sido prestada para o desenvolvimento dessas funções.

2.15. Quando se analisa o funcionamento de uma entidade empregadora, designadamente no que respeita ao modo de execução do trabalho analisa-se o exercício do poder de direcção do empregador.

Na verdade, a relação jurídica de poder e de subordinação hierárquica que caracteriza o contrato de trabalho traduz-se para o empregador no poder de direcção⁵ e no poder disciplinar⁶.

Assim, “o poder directivo é a faculdade através da qual o empregador procede à determinação da função do trabalhador e emite ordens e instruções com vista ao cumprimento da actividade laboral e de outros deveres acessórios pelo trabalhador; por seu turno, o poder disciplinar permite ao empregador estabelecer regras de conduta do trabalhador na organização que não se reportam à actividade laboral (é a faceta prescritiva) e aplicar sanções, que recaem sobre a pessoa do trabalhador, em caso de incumprimento dos comandos emitidos ao abrigo do poder de direcção ou do poder disciplinar prescritivo (é a faceta sancionatória).”⁷

Por outro lado, o poder de vigilância é “um corolário do poder directivo na vertente relativa ao desenvolvimento da actividade laboral (...)” e “o controlo do trabalhador é uma operação prévia ao exercício do poder disciplinar: é a vigilância do trabalhador que permite avaliar o incumprimento (...). Por esta razão, sustenta-se o tratamento deste poder de vigilância como componente do poder directivo e do poder disciplinar: é um corolário natural do primeiro e um pressuposto essencial do segundo.”⁸.

Em rigor, a “(...) concretização das tarefas pelo empregador é ainda necessária pelo facto de no contrato de trabalho caber ao empregador a faculdade de dirigir a actividade do trabalhador, em lugar de, como sucede na prestação de serviços, ter que aguardar passivamente pelo resultado final que este lhe vai proporcionar. (...)”

⁵ Artigo 97.º do Código do Trabalho.

⁶ Artigo 98.º do Código do Trabalho.

⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Almedina, Outubro 2008, pág. 602.

⁸ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Almedina, Outubro 2008, pág. 606 e 607.



Finalmente, o poder de direcção impõe-se pelo facto de a empresa, como qualquer organização, não poder funcionar sem uma hierarquia. A atribuição do poder de direcção garante assim uma adequada gestão da empresa, possibilitando o seu funcionamento sem perturbações derivadas da falta de autoridade sobre os seus membros.

O poder de direcção é exercido através da emissão de ordens e instruções do empregador, que concretizam o genérico dever de trabalhar contratualmente estipulado, dando origem para o trabalhador a deveres específicos de realizar certas tarefas.”⁹

Ora, no processo em análise os inventários de Dezembro de 2010, Fevereiro, Abril, Maio e Junho de 2011 só foram alegadamente analisados em Maio de Junho de 2011, não se demonstrado, como atrás já se referiu, o modo de realização dos inventários, ou a equipa afecta aos mesmos, ou quais os responsáveis pelos referidos inventários, ou quais as funções efectivamente desempenhadas pela trabalhadora grávida assim como a formação que lhe tivesse sido prestada para o desenvolvimento dessas funções.

- 2.16.** Refira-se que nos termos da lei, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.17.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se profere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)¹⁰: *O artigo*

⁹ LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, Direito do Trabalho, 2ª Edição, Almedina Janeiro de 2010, Pág. 390.

¹⁰ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.



396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável ¹¹ – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)

Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexos de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.

Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincúlística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)

É dizer, em suma:

¹¹ O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.



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

- que o conceito de *justa causa* pressupõe sempre uma *infracção*, ou seja, uma *violação*, por *acção* ou *omissão*, de *deveres legais* ou *contratuais*, nestes se incluindo os *deveres acessórios de conduta* derivados da *boa fé* no cumprimento do contrato;

- é sobre essa *actuação ilícita* que deve recair um *juízo de censura* ou de *culpa* e a posterior *ponderação* sobre a *viabilidade de subsistência*, ou não, do *vínculo contratual*.(...)

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da *confiança no vínculo laboral*, acentuando a forte *componente fiduciária* da respectiva *relação*.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a *confiança* entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a *manutenção* dessa *relação*: porque o contrato de trabalho assenta numa base de *recíproca confiança* entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo *abala* e *destrói* essa *confiança*, o empregador interioriza legitimamente a *dúvida* sobre a *idoneidade futura* da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que "...o núcleo mais importante de *violações do contrato*, capazes de fornecer *justa causa* à *resolução*, é constituído por *violações do princípio da leal colaboração* imposto pelo ditame da *boa fé*. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma *quebra da "fider"* ou da *base de confiança do contrato* (...). Esta é afectada quando se *infringe* o *dever de leal colaboração*, cujo respeito é necessário ao *correcto implemento* dos fins *prático-económicos* a que se *subordina o contrato*".

Também Lobo Xavier acentua o relevo da *confiança mútua*, afirmando que *integra justa causa*, o "...comportamento que *vulnera o pressuposto fiduciário do contrato*" (in "Da *justa causa de despedimento no contrato de trabalho*", 1965, página 162).

No mesmo Acórdão refere-se que: IX- O *dever de lealdade* corresponde a uma *obrigação acessória de conduta* conexionada com a *má fé*, que pode ter conteúdo *positivo* ou *negativo*, sendo que entre as *obrigações de conteúdo negativo* perfila-se a de *não subtrair bens do empregador* e, por *identidade manifesta*, a de *não se apropriar de valores que lhe seriam devidos*; sendo subjacente ao *dever de lealdade* o *valor absoluto da honestidade*, de nada releva o *valor concreto da apropriação*.



Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)¹² que: (...) *a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)¹³: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT¹⁴, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus

¹² Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

¹³ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

¹⁴ Actual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redacção idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



*companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.*

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção – cfr. art. 367º do CT.¹⁵

¹⁵ Actual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



2.18. Em suma, *“A noção de infracção disciplinar tem vindo a ser traçada pela jurisprudência, que valoriza o factor confiança, na detecção de comportamentos que podem merecer uma censura disciplinar. É uma confiança objectivável, ou seja trata-se de condutas que são susceptíveis de abalar a confiança do empregador, que se traduz na expectativa negativa acerca do comportamento futuro do trabalhador, que é sindicável pelo tribunal. Para saber se houve violação dos deveres laborais do trabalhador que fundamentam o exercício do poder disciplinar, é necessário conhecer esses deveres. (...)”*¹⁶

2.19. É verdade que, no caso em análise, a trabalhadora admite a existência de correcções manuais aos inventários e omissões nas posteriores verificações das mercadorias efectivamente chegadas à loja, mas justifica tais factos com a necessidade de *“(...) tentar realizar o trabalho mais depressa (...)”* pois *“(...) nem sempre consegui realizar as minhas tarefas com precisão, pois deixava o meu trabalho para trás (com ordem de superiores) para colaborar nas caixas ou no café e bolos.”*

Perante tais alegações, competia à entidade empregadora, sobre quem recai o onus de provar que o despedimento se efectua com justa causa, descrever com clareza todas as tarefas a que a trabalhadora estava obrigada.

2.20. Em face do exposto, não é inequívoco que os comportamentos admitidos pela trabalhadora, por si só tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, atendendo às circunstâncias invocadas, e que neste caso poderiam ser relevantes.

Na verdade, a entidade empregadora não apresenta provas que permitam sem dúvida imputar à trabalhadora a autoria dos documentos de inventário juntos ao processo e, conseqüentemente, estabelecer o nexo de causalidade entre a elaboração desses documentos e a existência de quebras, pelo que não se afigura poder concluir por um grau de culpa que justifique a impossibilidade imediata de manutenção do vínculo laboral, em resultado da perda de confiança.

¹⁶ Anotação 5, ao artigo 98.º do Código do Trabalho, DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, Coimbra Editora, Setembro 2010, pág.252.



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

Assim sendo, não estão reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, tendo em atenção o princípio da proporcionalidade da sanção disciplinar, nos termos e de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 330.º e n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho).

Neste sentido, não é, igualmente, inequívoco que o despedimento em análise não seja discriminatório por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ..., S.A. não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho, tendo em atenção o princípio da proporcionalidade da sanção disciplinar, nos termos e de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 330.º e n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE SETEMBRO DE 2011**