



PARECER N.º 207/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 1013 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1. No dia 11 de Novembro de 2011, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., na qualidade de instrutor do processo disciplinar que a empresa ..., Lda., instaurou à sua trabalhadora ..., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e cópia do processo disciplinar.
- 1.2. A Nota de Culpa, que o instrutor do processo disciplinar enviou à trabalhadora arguida, em 3 de Outubro de 2011, refere, nomeadamente, o seguinte:

"..., Lda., com sede na praça da ..., deduz acusação, sob a forma de nota de culpa, contra a trabalhadora, ..., nos termos e com os fundamentos seguintes:

1

A empresa arguente exerce a actividade de restauração rápida, como franchisada integrada na cadeia de restaurantes "...", nomeadamente na loja sita no Centro ..., no ..., onde a arguida desempenha funções, como operadora com menos de 5 anos.



2

Sucede que, no passado dia 4 de Setembro 2011 pelas 13:07 min, a arguida atendeu nas instalações da arguente, um seu familiar, nomeadamente a tia, que trabalha como funcionária de limpeza no centro comercial onde o restaurante está inserido.

3

Como em qualquer situação normal, a arguida tomou nota do pedido, que consistia em 2 menus "...", sendo que um dos menus era especial, ou seja com uma alteração em relação ao menu "standard".

4

Quando um pedido especial é efectuado, é sempre impresso um "ticket do pedido especial" que sai na área de cozinha, a fim de se confeccionar o pedido de acordo com as especificações do cliente, o que não é necessário quando o pedido é "standard".

5

Ora tal não foi o que aconteceu, pois a arguida dirigiu-se pessoalmente à área da cozinha e verbalmente pediu a funcionária ..., que se encontrava nessa "estação", para lhe confeccionar o pedido especial.

6

A funcionária questionou a arguida, do porquê, de não ter sido emitido um "ticket do pedido especial" na cozinha, como é normal quando se trata de pedidos especiais.

7

A arguida prontamente respondeu, que apenas não tinha sido emitido "ticket", porque a caixa estava bloqueada.

8

Ora, tudo isto passou-se durante o serviço da "responsável de turno" ..., que devido à sua experiência, estranhou o bloqueamento da caixa no preciso momento da emissão do "ticket do pedido especial", e sendo assim foi à caixa verificar o que se passava.



9

Dessa maneira, descobriu então, que de facto nenhum pedido especial tinha sido registado, ou sequer facturado, pela arguida, e sendo assim a arguida tinha, sem qualquer autorização, de livre e espontânea vontade, oferecido à sua tia um menu.

10

Ora este tipo de "borlas" são expressamente proibidas, pois põem em causa a correcta gestão e controlo do restaurante e como tal a "responsável de turno" ... decidiu relatar o ocorrido à sua superior, à "responsável da loja"

...

11

O que de facto veio a suceder, mas apenas no dia 7 de Setembro, pois nos dias 5 e 6 a ... esteve de folga.

12

Após ter sido posta ao corrente da situação pela ..., a ... decidiu ir verificar pessoalmente o que tinha sucedido no dia 4 de Setembro, recorrendo para tal ao sistema interno de vídeo vigilância, devidamente autorizado pela Comissão Nacional de Protecção de Dados e publicitado no local.

13

E, dessa maneira, constatou que de facto a arguida não tinha registado, nem recebido qualquer pagamento pelo pedido da sua tia.

14

Após a descoberta destes factos, a ... decidiu questionar a funcionária de cozinha, para determinar em que condições a arguida tinha furtado o menu.

15



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

A funcionária de cozinha ..., confirmou o sucedido, que tinha sido pedido um menu "...” especial, que não tinha havido recibo na cozinha e que arguida verbalmente fez o pedido na cozinha.

16

A funcionária de cozinha ... comentou ainda que esta não era a primeira vez que arguida não registava o pedido especial através da caixa a fim desta emitir o "ticket" com essa instrução, que imediatamente sai na cozinha.

17

De acordo com a funcionária, já no passado dia 31 de agosto por volta das 13:38, o mesmo tinha sucedido, pois a arguida não registou o pedido especial através da caixa a fim desta emitir o "ticket" com essa instrução para a cozinha, tendo sido confirmando pela ... ao visionar a gravação de vídeo que a arguida também não recebeu o pagamento do pedido.

18

Sendo assim, e por já não se tratar de um caso isolado, a ... decidiu chamar a arguida ao escritório da Direcção, no dia 9 de Setembro, para a confrontar com os factos (dia 8 foi a folga da arguida).

19

Tendo a arguida, na presença da colaboradora ..., confirmado todos os factos que lhe eram imputados.

20

E nem sequer não tentou formular qualquer tipo de desculpa ou justificação pelo seu comportamento que aliás já era reincidente.

21

Face a isto e perante a gravidade do mesmo, a arguida ao ser confrontada com a situação, que confirmou, solicitou que queria ir embora, tendo-lhe então sido apresentado uma carta de rescisão do contrato, com vista a cessar a relação laboral com a arguente de imediato.

22



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

A arguida voluntariamente e com plena consciência, assumiu integralmente o que se tinha passado, e prontamente assinou a carta.

23

Enquanto a responsável da contabilidade da arguente liquidava as contas e processava o recibo de quitação, a mãe da arguida apresentou-se nas instalações da arguente, para saber o que tinha sucedido.

24

Foi informada de toda a situação pela ..., e logo a seguir abandonou as instalações.

25

Em momento que não se consegue precisar mas ocorrido 1 ou 2 dias depois, a mãe da arguida voltou às instalações da arguente e exigiu a carta de rescisão que a arguida conscientemente tinha assinado.

26

Naturalmente, a ... entregou à mãe da arguida fotocópia da carta de rescisão, e a mãe da arguida foi-se embora dizendo que ia informar-se e que voltava a entrar em contacto.

27

Mais uma vez num momento que não se consegue precisar mas ocorrido 1 ou 2 dias depois, a mãe da arguida voltou às instalações da arguente e disse à ... que a arguente iria receber uma carta a denunciar a carta de rescisão livremente assinada pela arguida.

28

A mãe da arguida aproveitou também para entregar um atestado médico para justificar os dias que arguida tinha faltado.

29

A actuação da arguida é de todo o modo reprovável, e consubstancia mesmo a prática de um crime de furto, previsto e punido no art.º 203 do Código Penal.

30



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

Aliás, de forma alguma deve a arguida depreender que ao mover este processo disciplinar, a arguente esteja a prescindir do seu direito constitucionalmente consagrado de apresentar queixa-crime.

31

A actuação da arguida foi intencional e culposa, e traduz-se numa clara violação dos seus deveres de boa fé, obediência e lealdade, previstos no art. 126.º e alíneas e) e f) do no. 1 do art. 128.º ambos do C.T.

32

Assim como, a violação repetida do seu dever de honestidade que, por ser um valor absoluto, é insusceptível de ser graduado, e como tal é independente do montante patrimonial em questão.

33

Deste modo, a arguida comprometeu irremediavelmente a confiança que a entidade patronal necessita de depositar no seu trabalhador, elemento absolutamente necessário à relação laboral, tornando impossível a sua subsistência, constituindo justa causa de despedimento de acordo com o previsto no n.º 1 do art. 351.º do C.T.”

- 1.2.1.** Na parte final da Nota de Culpa consta a intenção da entidade empregadora de proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora.
- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 6 de Outubro de 2011, que foi enviada ao instrutor do processo disciplinar, a trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:

“Exmº Senhor

Tendo sido nomeada pela gerência da empresa ...Lda., com sede na ..., venho por este meio justificar a minha acção e responder-lhes à carta que me foi enviada.



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

Venho desde já dizer a V^a Ex.^a que os pontos 1,2,3 e 4 da carta que me foi enviada são de facto verdadeiros, mas sublinho desde já que uns meses após a minha contratação, me foi concebida uma autorização por parte da gerente de loja, ..., para que quando ... (mãe), ... (tia), ... (prima) e ... (namorado), se dirigissem às nossas instalações não lhes fosse cobrada qualquer quantia monetária pelo pedido feito pelos mesmos, já que estes familiares eram uma presença assídua no restaurante e eram conhecidos por todos.

Pelo contrário, os pontos 5,6,7,8 e 9 são falsos pois mal a minha tia efectuou o pedido, eu dirigi-me à área de produção para pedir um "... especial e o pedido não foi dirigido à funcionaria ... mas sim à gerente responsável pelo turno ... e a resposta obtida foi um simples "ok, obrigado". Acrescento também que não fui confrontada com o assunto nem pela ... nem por outro alguém que se encontrava no restaurante naquele momento e desminto o facto de mencionarem que eu referi que a minha caixa se encontrava bloqueada.

Perante os pontos 18,19,20,21 e 22, que me foram apresentados, gostaria desde já dizer que quando fui confrontada com o assunto no dia 9 de Setembro de 2011, confirmei de imediato o meu acto, mas sempre de consciência tranquila pois tinha plena certeza que uma autorização me tinha sido dada por parte da ...

Gostaria também de acrescentar que não fui eu que solicitei a rescisão do meu contrato de trabalho, pois a carta que assinei foi-me imposta pela ... e esta só conseguiu a minha assinatura porque deixou bem explícito que "se não assinasse a carta a bem, iria assina-la a mal". Acrescento também que não foi só uma carta de despedimento que me foi apresentada, mas sim também um documento de alterações de férias, já que a firma me devia 8 dias de férias e nesta alteração constava que do dia 9 de Setembro de 2011 até ao dia 19 do mesmo



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

mês e ano estaria de férias. Tudo isto se passou na presença da gerente

...

Sobre o ponto 23 e 24 tenho a acrescentar que quando a gerente ... foi confrontada pela minha mãe, logo após ter sido informada por mim às 15 30h do mesmo dia 9 de Setembro de 2011, a mesma se dirigiu ao parque de estacionamento ... na presença da minha mãe e da minha tia, onde explicou o que se estava a passar, garantindo que todos os direitos me iriam ser pagos e sublinhando que 5 funcionários iriam ser despedidos por justa causa pois ofereciam produto sem a sua autorização, ao contrário de mim.

No dia 13 de Setembro de 2011, foi efectuada uma chamada para o telemóvel da empresa que se encontra na posse da ..., onde a minha mãe pediu uma fotocópia da carta de rescisão do contrato de trabalho e uma fotocópia do documento de alteração de férias de trabalho que eu assinara no passado dia 9 de Setembro, onde a ... respondeu que iria entrar em contacto com um superior para pedir autorização. Cerca de 5 minutos após esta chamada, ... contactou a minha mãe, dizendo que não teria autorização desse mesmo superior para nos conceber a fotocópia da alteração de férias porque este documento já teria sido encaminhado para a sede da empresa, mas que tinha autorização para conceber a fotocópia da carta de rescisão do contrato de trabalho. Dito isto, a minha mãe dirigiu-se às instalações por volta das 21h do mesmo dia, onde a própria ... entregou em mão a fotocópia em questão.

Em relação ao ponto 27, devo mencionar que no dia 14 de Setembro de 2011, por volta das 10h, quando a minha mãe se dirigiu ao restaurante, foi para pedir novamente a fotocópia da alteração das férias de trabalho assinada por mim no dia 9 de Setembro, mas essa fotocópia foi novamente negada pela ... No mesmo dia, às 14h, ... ligou para o meu telemóvel, chamada que foi atendida pela minha mãe, onde ... diz para



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

eu me dirigir o mais rapidamente possível ao restaurante para assinar o documento com as contas finais e efectuar o levantamento do cheque. Este pedido foi rejeitado pela minha mãe e esta informou a ... que devido à constante negação de obtermos o documento da alteração de férias, eu efectuei uma anulação da carta que me foi imposta pela gerente e que se iria dirigir ao restaurante por volta das 16h para lhe ser entregue o meu atestado médico (baixa), o que se verificou com sucesso.”

1.4. No dia 27 de Outubro de 2011, o instrutor do processo disciplinar informou a trabalhadora arguida ser seu entendimento ouvir em depoimento as testemunhas ... e ..., inquirições essas que se realizaram no dia 7 de Novembro de 2011 no escritório do instrutor.

1.5. No dia 7 de Novembro de 2011, perante o referido instrutor, compareceu a trabalhadora ..., que questionada sobre o processo disciplinar, em face da defesa apresentada pela arguida esclareceu o seguinte, conforme o auto de declarações:

“É absolutamente falso que em algum momento tenha dado autorização a arguida para não cobrar o produto que fornecesse fosse a quem fosse; acrescenta ainda que jamais a arguida lhe formulou sequer o pedido para não cobrar a alguém; aliás os funcionários sabem perfeitamente que lhes é expressamente vedado não cobrarem os produtos que fornecem, pelo que mais uma vez afirma, que é totalmente falso o que arguida refere.

É falso o que arguida refere sobre os pontos 5 a 9 porquanto a responsável máxima da loja ... não estava sequer na cozinha.

Confirma inteiramente o referido no artigo 11, 12, 13 da nota de culpa.

Perante tal resolveu chamar a arguida na presença da colaboradora ..., e lhe disse que tinha estado a rever as filmagens onde se constatava



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

que a arguida tinha “passado” produto à tia, pelo menos duas vezes, tendo a arguida confessado o seu comportamento.

É totalmente falso o referido pela arguida sobre o ponto 23 e 24 da nota de culpa, porquanto o que se passou foi, que a mãe e a tia da arguida chamaram a depoente que lhes explicou o que se tinha passado dizendo, que ia ser pago aquela todos os direitos que tivesse, não referindo nada mais”.

- 1.6. No mesmo dia, 7 de Novembro de 2011, perante o instrutor, compareceu a trabalhadora ..., que questionada sobre o processo disciplinar, em face da defesa apresentada pela arguida esclareceu o seguinte, conforme o auto de declarações:

“É absolutamente falso ao que arguida refere sobre os pontos 5 a 9 porquanto a declarante não se dirigiu a ela que nem estava na área de produção.

Inquirida disse que é impossível que a arguida diga que tinha autorização para não cobrar produto; todos os funcionários sabem perfeitamente que lhes é expressamente vedado não cobrarem produto, pelo que nunca seria possível que a ... como responsável pela loja desse semelhante autorização.”

- 1.7. Na sequência do processo disciplinar integralmente descrito, o instrutor fez o relatório final, datado de 9 de Novembro de 2011, que seguidamente se transcreve:

“Basicamente, na nota de culpa, acusa-se a arguida de não cobrar à sua Tia o correspondente valor no fornecimento que lhe fez, frisando-se que este tipo de “borlas” são expressamente proibidas, pois põem em causa a correcta gestão e controlo do restaurante.

A arguida, na sua resposta, confessa expressamente que não cobrava aos seus familiares (Mãe - ..., Tia - ..., Prima – ... e namorado - ...)



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

qualquer quantia porquanto estava autorizada a tal pela gerente (responsável) da loja ...

E, toda a sua defesa, no que de essencial, tem este processo, reside nesta alegada (pela arguida) autorização.

Face a tal, embora na comunicação do ocorrido constante dos autos se depreendesse que tal autorização não seria verdadeira, entendeu-se ouvir as 2 gerentes (responsáveis de loja) expressamente sobre tal, notificando-se a arguida do dia, hora e local dessa inquirição.

Nas diligências das declarações, a que a arguida não compareceu, as aludidas 2 gerentes (responsáveis de loja) foram peremptórias em negar que tivessem dado qualquer autorização nesse sentido, considerando mesmo que a mesma seria de todo incompreensível e impossível; aliás, a dar tal autorização à arguida, teriam também que a dar aos mais de 30 trabalhadores que ali laboram e pelo menos a 4 familiares, como a arguida invoca!!!

É manifesto que não tem qualquer sentido esta pretensa justificação.

Acresce que os factos constantes da nota de culpa assentam na prova que se recolheu, maxime na comunicação assinada por 4 intervenientes e testemunhas dos factos, ao contrário da arguida que nenhuma prova juntou ou requereu, nem compareceu na inquirição posterior das testemunhas.

Esclareça-se que, na organização dos franchisados "...", os trabalhadores que tem a seu cargo nos vários turnos a responsabilidade da loja se chamam gerentes, mas não correspondem ao termo jurídico de gerente como responsável pela empresa, pelo que não são gerentes comerciais mas sim trabalhadores assalariados.

- IV -

DOS FACTOS CONSIDERADOS COMO PROVADOS



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

Por tudo o exposto, analisando todas as peças processuais constantes dos autos e tudo o que decorre do presente processo, considera-se como provado o seguinte:

1

A empresa arguente exerce a actividade de restauração rápida, como franchisada integrada na cadeia de restaurantes "...", nomeadamente na loja sita no Centro Comercial ..., no ..., onde a arguida desempenha funções, como operadora com menos de 5 anos.

2

Sucedede que, no passado dia 4 de Setembro 2011 pelas 13:07 min, a arguida atendeu nas instalações da arguente, um seu familiar, nomeadamente a tia, que trabalha como funcionária de limpeza no centro comercial onde o restaurante está inserido.

3

Como em qualquer situação normal, a arguida tomou nota do pedido, que consistia em 2 menus "...", sendo que um dos menus era especial, ou seja com uma alteração em relação ao menu "standard".

4

Quando um pedido especial é efectuado, é sempre impresso um "ticket do pedido especial" que sai na área de cozinha, a fim de se confeccionar o pedido de acordo com as especificações do cliente, o que não é necessário quando o pedido é "standard".

5

Ora tal não foi o que aconteceu, pois a arguida dirigiu-se pessoalmente a área da cozinha e verbalmente pediu a funcionária ..., que se encontrava nessa "estação" para lhe confeccionar o pedido especial.

6

A funcionária questionou a arguida, do porquê, de não ter sido emitido um "ticket do pedido especial" na cozinha, como é normal quando se trata de pedidos especiais.

7



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

A arguida prontamente respondeu, que apenas não tinha sido emitido "ticket", porque a caixa estava bloqueada

8

Ora, todo isto passou-se durante o serviço da "responsável de turno" ..., que devido à sua experiencia, estranhou o bloqueamento da caixa no preciso momento da emissão do "ticket do pedido especial", e sendo assim foi à caixa verificar o que se passava.

9

Dessa maneira, descobriu então, que de facto nenhum pedido especial tinha sido registado, ou sequer facturado, pela arguida, e sendo assim a arguida tinha, sem qualquer autorização, de livre e espontânea vontade, oferecido à sua tia um menu.

10

Ora este tipo de "borlas" são expressamente proibidas, pois põem em causa a correcta gestão e controlo do restaurante e como tal a "responsável de turno" ... decidiu relatar o ocorrido à sua superior, à "responsável da loja" ...

11

O que de facto veio a suceder, mas apenas no dia 7 de Setembro, pois nos dias 5 e 6 a ... estive de folga.

12

Após ter sido posta ao corrente da situação pela ..., a ... decidiu ir verificar pessoalmente o que tinha sucedido no dia 4 de Setembro, recorrendo para tal ao sistema interno de vídeo vigilância, devidamente autorizado pela Comissão Nacional de Protecção de Dados e publicitado no local.

13

E, dessa maneira, constatou que de facto a arguida não tinha registado, nem recebido qualquer pagamento pelo pedido da sua tia.

14



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

Após a descoberta destes factos, a ... decidiu questionar a funcionária de cozinha, para determinar em que condições a arguida tinha furtado o menu.

15

A funcionária de cozinha ..., confirmou o sucedido, que tinha sido pedido um menu "... " especial, que não tinha havido recibo na cozinha e que arguida verbalmente fez o pedido na cozinha.

16

A funcionária de cozinha ... comentou ainda que esta não era a primeira vez que arguida não registava o pedido especial através da caixa a fim desta emitir o "ticket" com essa instrução, que imediatamente sai na cozinha.

17

De acordo com a funcionária, já no passado dia 31 de agosto por volta das 13:38, o mesmo tinha sucedido, pois a arguida não registou o pedido especial através da caixa afim desta emitir o "ticket" com essa instrução para a cozinha, tendo sido confirmando pela ... ao visionar a gravação de vídeo que a arguida também não recebeu o pagamento do pedido.

18

Sendo assim, e por já não se tratar de um caso isolado, a ... decidiu chamar a arguida ao escritório da Direcção, no dia 9 de Setembro, para a confrontar com os factos (dia 8 foi a folga da arguida).

19

Tendo a arguida, na presença da colaboradora ..., confirmado todos os factos que lhe eram imputados.

20

E nem sequer não tentou formular qualquer tipo de desculpa ou justificação pelo seu comportamento que aliás já era reincidente.

21

Face a isto e perante a gravidade do mesmo, a arguida ao ser confrontada com a situação, que confirmou, solicitou que queria ir



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

embora, tendo-lhe então sido apresentada uma carta de rescisão do contrato, com vista a cessar a relação laboral com a arguente de imediato.

22

A arguida voluntariamente e com plena consciência, assumiu integralmente o que se tinha passado, e prontamente assinou a carta.

23

Enquanto a responsável da contabilidade da arguente liquidava as contas e processava o recibo de quitação, a mãe da arguida apresentou-se nas instalações da arguente, para saber o que tinha sucedido.

24

Foi informada de toda a situação pela ..., e logo a seguir abandonou as instalações.

A actuação da arguida foi intencional e culposa, e traduz-se numa clara violação dos seus deveres de boa fé, obediência e lealdade, previstos no art. 126.º e alíneas e) e f) do n.º 1 do art. 128.º ambos do C.T.

Assim como, a violação do seu dever de honestidade como atrás referido.

Deste modo, a arguida comprometeu irremediavelmente a confiança que a entidade patronal necessita de depositar no seu trabalhador, elemento absolutamente necessário à relação laboral, tornando impossível a sua subsistência, constituindo justa causa de despedimento de acordo com o previsto no n.º1 do art. 351.º do C.T.

-VI-

Parecer

Por tudo o exposto, concluímos que a relação de confiança entre o trabalhador e a sua entidade patronal, requisito essencial para a subsistência de uma relação laboral, foi irremediavelmente quebrada



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

pelo arguido, sendo que, torna impossível a manutenção do seu posto de trabalho.

Somos assim do parecer que a entidade patronal deve proceder ao despedimento do trabalhador.

Porém, e como acima já referido, atendendo ao estado de gravidez da arguida, há que dar cumprimento ao previsto no 63º do Código do Trabalho devendo conseqüentemente todo o processo ser remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) para emissão do parecer a que alude tal artigo.”

- 1.8.** Tendo sido solicitada ao instrutor do processo disciplinar, informação relevante sobre o caso *sub judice* e, em concreto, sobre a trabalhadora ... referida na comunicação da entidade empregadora, datada de Setembro de 2011, pelo facto de não ter efectuado o registo e recebido o pagamento correspondente a um pedido de um cliente da loja “...” onde trabalhava à data dos factos, foi-nos remetido o processo disciplinar instaurado contra a referida trabalhadora.
- 1.9.** São, ainda juntos, ao processo os seguintes elementos:
- Despacho da Gerente da empresa a nomear a Sociedade de Advogados ... instrutora no processo disciplinar instaurado à trabalhadora ..., datado de 19 de Setembro de 2011;
 - Registo Individual de Pessoal da empresa ..., Lda. referente à trabalhadora ...;
 - Comunicação, datada de Setembro de 2011;
 - Processo disciplinar instaurado pela empresa ..., Lda. contra a trabalhadora ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



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

- 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.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.



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

- 2.3.** Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, 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 e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa. Desta forma, e por força da alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configura uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.1.3.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, 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.
- 2.4.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que *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* e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que *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 se mostrem relevantes.*
- 2.5.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de:
1. No dia 31 de Agosto de 2011, não registar o pedido especial através da caixa a fim desta emitir o “ticket” com essa instrução para a cozinha e, também, de não receber o pagamento do pedido.



2. No dia 4 de Setembro de 2011, não registar o pedido da sua tia e de não cobrar o correspondente valor no fornecimento que lhe fez.

2.5.1. É face a estes factos que temos que aferir, em concreto, a conduta da trabalhadora, dentro dos requisitos legais para apreciação da justa causa de despedimento.

Resulta da análise do processo que,

2.6. A trabalhadora arguida forneceu produtos da loja ..., onde exercia funções como operadora à data dos factos, sem efectuar o registo dos pedidos e receber o respectivo pagamento. Tal conduta configura a prática de um ilícito disciplinar pois viola o dever de proceder de boa fé no cumprimento das suas obrigações, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e o dever de guardar lealdade ao empregador, nos termos do n.º 1 do Artigo 126.º e das alíneas e) e f) do n.º 1 do Artigo 128.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura ser merecedora de censura.

2.7. Acresce ainda o facto de se tratar de um comportamento culposos pois a trabalhadora sabia da ilicitude dos actos por si praticados e actuou de harmonia com essa valoração. A própria trabalhadora confessou na resposta à Nota de Culpa, a prática dos factos de que foi acusada, justificando-se com uma alegada autorização por parte da gerente ..., que não logrou comprovar.

2.8. Contudo, a entidade empregadora não demonstra que os comportamentos da trabalhadora arguida se considerem de tal modo graves que, pelas suas consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo, nomeadamente, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos



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

interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes e entre o trabalhador e os seus companheiros bem como às demais circunstâncias que no caso são relevantes, tal como é exigência dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.8.1. Com efeito, a exigência da gravidade do comportamento decorre do princípio geral da proporcionalidade a observar na aplicação das sanções disciplinares, de acordo com o enunciado no n.º 1 do Artigo 330.º do Código do Trabalho. Assim sendo, o despedimento considerado como a sanção disciplinar mais gravosa, terá que corresponder a uma infracção de tal forma grave que outra não possa ser aplicada. Se o comportamento da trabalhadora, apesar de ilícito e culposo, não revestir particular gravidade, a opção do empregador deverá ser a de aplicar uma sanção conservatória do vínculo laboral.

2.8.2. Na verdade, de salientar que se constata da análise à lei que o legislador é particularmente exigente na configuração da justa causa para o despedimento pelo que é necessário que se verifiquem, cumulativamente, os seguintes requisitos, a demonstrar pelo empregador:

- um comportamento ilícito, grave, em si mesmo ou pelas suas consequências, e culposo do trabalhador;
- a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral;
- a verificação de um nexo de causalidade entre os dois elementos anteriores, no sentido em que a impossibilidade de subsistência do contrato tem que decorrer, efectivamente, do comportamento do trabalhador.

2.8.3. Como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885): (...) *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*



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

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.

2.9. Face ao que antecede, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma medida menos grave enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.

2.9.1. Refira-se que a entidade empregadora não demonstra que do comportamento imputado à trabalhadora tenham advindo consequências suficientemente graves e causadoras de prejuízos sérios à empresa de tal modo que daí decorra a impossibilidade absoluta e definitiva da manutenção da relação laboral, ou seja, susceptíveis de, inequivocamente, justificarem o recurso à aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

2.9.2. De salientar, ainda, a uniformidade da jurisprudência ao preconizar que o despedimento apenas deve ser aplicado em último caso, uma vez que a quebra do vínculo laboral é uma medida de tal forma extrema que apenas se justifica quando nenhuma das sanções que permitam a manutenção do vínculo laboral possa ser a opção. A este propósito, leia-se o que refere em Acórdão o Supremo Tribunal de Justiça, proferido no âmbito do processo n.º 08S1297, em 12 de Novembro de 2008: *Para integrar o conceito indeterminado de justa causa de despedimento, não basta um qualquer comportamento do trabalhador desrespeitador de deveres legais ou obrigacionais, sendo ainda necessário que, apreciado que seja o desrespeito de um ponto de vista objectivo e iluminado por*



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

uma perspectiva de proporcionalidade dos interesses em causa, a subsistência da relação laboral se torne insustentável, intolerável, ou vulneradora do “pressuposto fiduciário do contrato”, sendo que, naquela apreciação, deve ser ponderado todo o circunstancialismo rodeador do objectivo desrespeito. A sanção expulsiva deve ser reservada a situações extremas, em que não seja razoavelmente equacionável a aplicação de uma qualquer outra sanção conservatória.

2.9.3. Acresce, ainda, o facto de a trabalhadora arguida não ter quaisquer antecedentes de ilícitos disciplinares.

2.10. Após a análise dos elementos solicitados pela CITE sobre possíveis processos disciplinares existentes em situações idênticas à da trabalhadora arguida e, concretamente, quanto ao caso da trabalhadora ..., verificou-se que foi instaurado processo disciplinar à referida trabalhadora, que culminou com a aplicação da sanção de despedimento com justa causa, verificando-se ainda que não foram instaurados outros processos durante o ano de 2011, e que não foi dado conhecimento à CITE sobre eventuais processos disciplinares anteriores ao referido ano.

2.10.1. O caso único da trabalhadora ... não permite aferir, com rigor, se tem vindo a ser prática da empresa proceder ao despedimento dos trabalhadores que eventualmente tenham praticado actos idênticos ao da trabalhadora arguida e, também por isso não é de aceitar, inequivocamente, o despedimento como a sanção mais adequada no caso *sub judice*. Mais ainda, a trabalhadora ... não se encontra abrangida pela protecção especial conferida pelo n.º 1 do Artigo 63.º do Código do Trabalho pelo que o seu despedimento não carece de parecer prévio.

2.11. Ora, considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar,



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

no caso vertente, a existência de uma situação excepcional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

2.11.1. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar analisado justa causa para despedimento da trabalhadora arguida, entendendo-se como desproporcionada a referida sanção em relação à conduta praticada pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, e considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º), que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), não tendo sido ilidida tal presunção, e que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice*, seria uma medida desproporcionada, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE DEZEMBRO DE 2011**