



PARECER N.º 24/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio 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 – Despedimento por facto imputável a trabalhadora puérpera, promovido pela Farmácia ..., Lda.
Processo n.º 1 – DP/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 3.01.2011 a CITE recebeu da Gerência da Farmácia ..., estabelecimento da pessoa colectiva ..., Lda, com sede em Lisboa, de cópia do processo disciplinar, instaurado com vista ao despedimento com justa causa da sua trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Ajudante de Farmácia do 3º ano, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

1.2. Em 16.11.2010, a trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento (fls 36 a 42) que a entidade empregadora lhe enviou, na qual é referido, nomeadamente, o seguinte:

1.o

A arguida está ao serviço da Entidade Empregadora desde 05/02/2007, data em que celebrou Contrato de Trabalho com esta para desempenhar, com zelo e diligência, as funções inerentes à categoria de Ajudante de farmácia do 30 ano, incumbindo-lhe a realização de todas as tarefas incluídas e conexas à sua categoria profissional.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.o

As referidas funções devem ser desempenhadas com lealdade, diligência e rigoroso sentido de responsabilidade.

Acontece porém que,

3.o

Pelos factos que baixo se descrevem, a ora Arguida demonstrou uma total falta de sentido profissional, responsabilidade, diligencia e lealdade na execução das tarefas de que está incumbida.

Apurou-se que:

4.o

Desde Maio de 2008 e até à presente data, a Arguida vem indevidamente promovendo ao registo no cartão de Cliente da Farmácia ... n.º ... titulado pelo seu pai ..., bem como no cartão de cliente da Arguida das Farmácias Portuguesas com o n.º ..., de compras que eram realizadas e pagas por clientes da Entidade Empregadora.

5.o

Tais registos indevidos levados a cabo pela Arguida, (no cartão de cliente da Farmácia ... sendo o titular o seu pai, e no cartão das Farmácias Portuguesas sendo a Arguida a titular) das compras efectuadas e pagas por clientes da Entidade Empregadora, tomaram-se de tal modo compulsivos que a ora Arguida chegou a registar nos mencionados cartões largas dezenas de transacções mensais, podendo referir-se a título meramente exemplificativo, o mês de Junho de 2010, onde a ora Arguida registou no cartão de Cliente da Farmácia ... em nome do seu pai, como sendo dele 62 transacções mensais e no Cartão das Farmácias Portuguesas, como sendo suas, 67 transacções mensais, conforme se pode comprovar pelos relatórios fornecidos pelas Farmácia ... e pelo Relatório das Farmácias Portuguesas relativos aos meses de Junho de 2010, que ora se juntam como Doc.1 e 2, dando-se os mesmos, para os devidos e legais efeitos, como integralmente reproduzidos.

6.o

Para além da ilegalidade da conduta supra descrita, a Arguida manifestou uma atitude grave e absolutamente destituída de sentido de diligencia e brio profissional para a execução das tarefas que lhe foram encarregadas, não se coibindo em infligir perdas patrimoniais à Entidade Empregadora, com o único objectivo de para si obter proveitos e vantagens patrimoniais que bem sabe serem indevidas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

7.o

A Arguida sempre teve a plena consciência de que com a sua conduta, registando no seu cartão das Farmácias Portuguesas, como suas, as compras de produtos e registando no cartão de Cliente da Farmácia ... como sendo do seu pai as compras de produtos, que bem sabe que não haviam sido por si, nem pelo seu pai adquiridos, lesaria (como lesou) os legítimos e patrimoniais direitos da Entidade Empregadora.

8.o

A Arguida, apesar de consciente da sua conduta ser penal e disciplinarmente punível, não se absteve de livre e reiteradamente a praticar.

9.o

O supra relatado ocorreu nas instalações da Entidade Empregadora, sitas na sede social da mesma, durante o normal horário de expediente, usando a Arguida da confiança e boa-fé que a Entidade Empregadora sempre em si depositou para ludibriar e lesar os legítimos interesses patrimoniais da mesma.

10.o

Esta atitude da Arguida consubstancia um acto reprovável e susceptível de sanção disciplinar.

11.o

A Arguida procedeu assim à margem da lei e da mesma forma à margem das regras a que está adstrita por força do seu vínculo laboral.

12.o

Tendo a própria Arguida retractado e assumido a gravidade da sua conduta, como é admitido na carta que foi escrita e assinada pela própria, aqui junta como Doc.3., assim não pode a Entidade Empregadora deixar de exercer o seu poder disciplinar.

Porquanto,

13.o

O comportamento grave, reiterado e culposos da Arguida afectou de modo intenso e irreversível a relação de confiança inerente à existência do vínculo do contrato de trabalho, tornando praticamente insustentável a subsistência do vínculo de trabalho existente entre as partes.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

14.o

Para além de tal facto, a conduta da Arguida consubstancia a lesão dos interesses da Entidade Empregadora, a má utilização e desvio de bens que lhe foram confiados bem como a violação (reiterada) dos deveres de lealdade, zelo, e diligencia no trabalho, consagrados nas alíneas b), c), f), e g) do n.º 1 do artigo 128o, nas alíneas b) e e) do n.º 2 do artigo 351º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, constituindo tais factos justa causa para a aplicação da sanção do despedimento, prevista na ai. f) do n.º 1 do artigo 328.º do citado diploma.

15.º

Provados que foram os factos constantes desta Nota de Culpa e atendendo ao facto de a Arguida até à data não se ter retractado ou sequer arrependido do comportamento grave, reiterado e culposo que levou a cabo, é intenção da Entidade Empregadora proceder disciplinarmente tendo como fim o despedimento por justa causa e sem direito a indemnização da Arguida, nos termos e para os efeitos previstos na ai. f) do n.º 1 do artigo 328.º, do supra referido diploma, ficando a Arguida por este meio expressa e devidamente notificada de tal intenção.

Termos em que deve promover-se ao despedimento da Arguida, podendo esta, caso assim o entenda, apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis, nos termos do n.º 1 do artigo 355º, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, respondendo à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos.

Prova.

Documental:

- Relatório n.º 330 das Farmácias Portuguesas
- Conta Corrente de Movimento do PFFA da Farmácia ..., de 01-01-2010 a 30-07-2010
- Extracto de Conta de Cliente de 01-01-1980 a 29-07-2010
- Carta da Arguida

Lisboa, 21 de Setembro de 2010

*Pela Entidade Empregadora,
O Instrutor*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa a 7.12.2010 (fls 43 e segs.), referindo, nomeadamente o seguinte:

1.º

Não se contesta o artigo 1.º, 2.º e primeira parte do artigo 12.º até "...doc. 3." da nota de culpa.

2.º

No demais, todos os factos ali consubstanciados não são como se descrevem e nem sequer podem ser retiradas as consequências ali apresentadas,

3.º

Mas o que é facto é que praticou tais factos de que vem acusada, mas não nos termos em que vem descrito.

4.º

Não pode é precisar datas nem número de transacções efectuadas.

5.º

Porém, apesar disso, ao arrepio do que vem concluído no art. 3º- da nota de culpa, "as tarefas o que o arguida está incumbida" na farmácia estão sendo desde sempre totalmente cumpridas:

(Artigo 128.º (deveres do trabalhador) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

- *Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- *Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- *Realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- *Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;*
- *Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;*
- *Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- *Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;*
- *Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*
- *Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;*
- *Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

6.º

Por conseguinte não se pode tratar de uma falta total de sentido profissional, como se quer fazer crer na nota de culpa pois a arguida sempre correspondeu no âmbito da sua actividade profissional dentro de todos estes parâmetros ao longo do tempo em que vem efectuando a sua prestação laboral, portanto se discorda veementemente do disposto no artigo 3.º da nota de culpa.

7.º

Quanto ao disposto nos artigos 4.º e 5.º, é verdade que a arguida registava algumas compras feitas por clientes no seu cartão de cliente Farmácias Portuguesas e no de seu pai, cliente Farmácia ...

8.º

Discorda quando se transmite na nota de culpa que a situação se "tornou compulsivo" para a arguida, mesmo perante o mês em específico que vem relatado por ser o mais relevante, seja o mês de Junho de 2010, pois certamente tal não tem em conta a afluência e clientela na farmácia diariamente, nem sequer faz uma ideia a nível mensal.

9.º

A afluência de clientela é muito grande nesta farmácia e o total de registos efectuados (62+67=129) correspondem a 5 registos diários nos cartões, ou seja, efectuou registos a seu favor em 5 clientes/5 vendas diárias, muito menos das dezenas que atende diariamente, isto tendo em conta o exemplo fornecido.

10.º

De longe e sem margem para dúvidas, não podemos falar em "situação compulsiva" para a arguida face ao que acima se disse.

11.º

Discorda-se também do disposto nos artigos 6.º a 9.º da nota de culpa.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

12.º

Na verdade algumas expressões consubstanciadoras de certezas são enunciadas nestes artigos da nota de culpa, que enformam e delimitam a culpa do agente, sejam:

- 6.o - "...proveitos e vantagens patrimoniais que bem sabe serem indevidas."
- 7.o - "...plena consciência da sua conduta.., lesaria os legítimos e patrimoniais direitos da Entidade Empregadora"
- 8.o - "...consciente da sua conduta ser penal e disciplinarmente punível não se ateuve..."
- 9.o - "...ludibriar e lesar os legítimos interesses patrimoniais da mesma.

13.º

Para responsabilizar alguém criminalmente é necessário que essa pessoa, para além de ter uma acção penalmente relevante, ou seja, simultaneamente típica e ilícita, e também necessário que sobre essa pessoa que pratica esse facto típico e ilícito recaia um juízo de censura de culpa, é necessário também que o facto seja culposo.

14.º

Um facto pode ser ilícito e não estar subjacente a esse facto qualquer juízo de censura de culpa, por isso, a culpa é um pressuposto analítico da punibilidade autónomo e é também um pressuposto material da punibilidade.

15.º

No art. 18.º do C.P. quando se diz que "o imputação do resultado, ainda que não previsto ou não querendo pelo agente, tem que ser feita pelo menos a título de negligência".

16.º

Daí que, a culpa seja o fundamento da pena, mas a culpa é também o limite da medida da pena, na medida em que consoante a maior ou menor culpa manifestada pelo agente na prática do facto ilícito, daí a maior ou menor pena, de acordo com a graduação da medida da pena (arts. 72-o segs. CP).

17.º

E a entidade empregadora revela que há culpa da agente, ora arguida, sem sequer se ater em considerações sobre se existiu ou não a mera negligência.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

18.º

A arguida não sabia que estava cometendo algum facto típico ou ilícito, nem sequer que estava prejudicando a entidade empregadora quando praticou tais factos como acima já referiu.

19.º

A comprovar isso, desde já refere que os cartões utilizados se encontravam por debaixo do teclado do computador ao balcão, ali onde todos os colegas e quem quisesse poderia encontrar.

20.º

Mais, enquanto não se encontrava no local de trabalho, também aí esses cartões se encontravam.

21.º

Demonstrando-se com isso que a arguida não andou a praticar actos às escondidas ou com algum subterfúgio, para poder prejudicar algum interesse da entidade empregadora.

22.º

Muito simplesmente, verificou que poderia fazer seus os pontos após as vendas serem realizadas, com isso se compadecendo que não estaria a praticar algum tipo de crime ou entrar nalgum tipo de procedimento laboral que a conduzisse ao despedimento, muito menos que estaria lesando interesses da entidade empregadora.

23.º

Motivada por esses factos, acumulou pontos que trocou por bens para o seu filho recém-nascido, acumulando-os para quando nascesse.

24.º

E ainda ajudou alguns clientes da Farmácia com necessidades e sem dinheiro para adquirir alguns produtos que lhes faziam falta.

25.º

Nunca se motivou por interesses financeiros ou por ideias de prejudicar a sua entidade empregadora.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

26.º

Por conseguinte, o exposto nos artigos 10º e 11º da Nota de Culpa não estava configurado no seu consciente, pelo que não pode concordar com eles.

27.º

Nos termos do art. 17.º/1 CP se o erro sobre a ilicitude for um erro não censurável, for um erro inevitável, então o agente age sem culpa, por isso, o erro sobre a consciência da ilicitude não censurável exclui da culpa.

28.º

E a arguida, infelizmente, quanto muito estaria em erro sobre o mal que fez pela prática destes factos, pelo que toda a lógica apresentada de CULPA do agente não pode ser tida como base para este procedimento, como foi efectivamente o presente caso.

29.º

A acreditar essa linha de lógica apresentada pela entidade empregadora, temos o artigo 12º da nota de culpa.

30.º

O que é facto é que a arguida assinou as duas cartas que a entidade empregadora pediu para "resolver o assunto" dessa forma nessa data.

31.º

Tendo inclusivamente ditado os seus termos à arguida, que em nada se coibiu a retirar ou incluir qualquer palavra que fosse para sanar este problema.

32.º

Mas tal serviu, ao arrepio do que foi combinado na altura, como base para a presente Nota de Culpa com vista ao despedimento, algo que vai de encontro ao prometido.

33.º

Assim o art. 13.o e 14.o comportam um contra-censo ao combinado aquando dessa reunião com a entidade empregadora, pelo que se repudia a conclusão de que se tornou "insustentável a subsistência do vínculo" laboral, pois se quando as cartas foram escritas pela mão da arguida eram para sanar o problema ali detectado, servindo agora para processo de despedimento, significa que foram utilizadas para um fim diferente daquele que foram solicitadas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

34.º

Mais, nunca se pode concordar com o descrito no artigo 15.º da nota de culpa, porquanto desde então, nunca a arguida assumiu outra posição perante a entidade empregadora que não fosse a de pedir desculpa, inclusivamente tal causa espécie não ser aqui reconhecido quando no próprio artigo 12.º se refere ter a "própria arguida retractado..."

35.º

Por conseguinte, as cartas demonstram a falsidade de tais conclusões e os actos da arguida corroboram que as conclusões desta nota de culpa não são correctas.

Por todo o supra exposto, à arguida não deve ser aplicada a sanção de despedimento, por claramente não preencher os requisitos legais para essa situação ocorrer, devendo ser antes substituída por outra menos gravosa, como seja a indemnização por todos os danos causados pela sua actuação referente aos cartões.

Assinatura

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

nos processos C179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. No caso em apreço e dos documentos do processo remetidos, cumpre assinalar, em síntese:

2.3.1. A entidade empregadora acusa a trabalhadora puérpera, através de nota de culpa notificada a 18 de Novembro de 2010, de esta registar as compras efectuadas e pagas por clientes da Entidade Empregadora a favor do cartão de cliente da Farmácia ... de que é titular o seu pai e do cartão das Farmácias Portuguesas de que a trabalhadora é a titular.

2.3.2. A nota de culpa refere que tal actuação ocorreu desde Maio de 2008 até à data (daquela, presume-se) e alude, a título exemplificativo, aos registos de movimentos respeitantes aos cartões no mês de Junho de 2010 - documentação que anexou e que oferece como prova - constituída por relatórios fornecidos pelas Farmácia ... e pelo Relatório das Farmácias Portuguesas -, de que retirou ter a Arguida registado 62 transacções mensais no cartão de Cliente da Farmácia ... em nome do seu pai e no Cartão das Farmácias Portuguesas, como sendo suas, 67 transacções mensais.



2.3.3 A Nota de Culpa alega que a trabalhadora, *apesar de a conduta ser penal e disciplinarmente punível*, não se absteve de *livre e reiteradamente de a praticar* e qualifica a conduta da trabalhadora de atitude grave, absolutamente destituída de sentido de diligência e brio profissional para a execução das tarefas que lhe foram encarregadas e, finalmente, *invoca lesões nos legítimos e patrimoniais direitos da Entidade Empregadora*, que a trabalhadora provocou pela sua conduta prosseguida com o único objectivo de para si obter proveitos e vantagens indevidas.

2.3.4 Na Nota de Culpa refere-se ainda que a própria Trabalhadora se retractou e assumiu a gravidade da culpa na carta que foi escrita e assinada pela própria, sendo essa declaração anexada à própria nota de culpa (como doc. 3).

2.3.5. A Entidade Empregadora alega ainda que a actuação da trabalhadora lesou os legítimos e patrimoniais direitos da Entidade Empregadora, e que houve violação reiterada dos deveres de lealdade, zelo e diligência do trabalho.

2.3.6. Na Nota de Culpa considerou que a o comportamento *afectou de modo intenso e irreversível a relação de confiança inerente à existência do vínculo do contrato de trabalho, tornando praticamente insustentável a subsistência do vínculo de trabalho existente entre as partes.*

2.3.7. Considerando provados os factos da Nota de Culpa e atendendo a que a trabalhadora *até à data não se ter retractado ou sequer arrependido do comportamento grave, reiterado e culposos que levou a cabo*, tais factos constituem fundamento para proceder disciplinarmente e para a aplicação da sanção do despedimento por justa causa, segundo o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.4 Na sua resposta à Nota de Culpa, a Trabalhadora puérpera admite ter praticado os actos de que vem acusada, ainda que refute o enquadramento em



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que os mesmos são submetidos na Nota de Culpa, nomeadamente por os ter praticado sem consciência de os mesmos poderem ser ilícitos ou prejudicarem a sua entidade, sendo evidência da sua falta de culpa não os ter promovido de forma escondida relativamente aos demais colegas.

2.4. A trabalhadora também refere que *assinou as duas cartas que a entidade empregadora pediu para resolver o assunto dessa forma nessa data, tendo os seus termos sido ditados pela mesma e que afinal veio a servir de base, ao arrepio do que foi combinado na altura, da Nota de Culpa com vista ao despedimento.*

Assim sendo, face aos factos que supra se resumiram:

3. O n.º 2 do artigo 329.º do Código de Trabalho (CT) determina que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o seu superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3.1 Tem esta norma justificação pelo interesse em fazer cessar rapidamente o vínculo laboral, no caso de justa causa para despedimento sob pena de o requisito da impossibilidade imediata da continuação do vínculo, nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do CT, não se verificar ¹.

3.2 Ora, a confissão da própria trabalhadora puérpera de ter um procedimento incorrecto quanto aos cartões em causa e em que esta também manifesta o seu arrependimento, tem a data de 2 de Agosto de 2010. E na confissão da trabalhadora *declaro sob a minha honra ter roubado a Farmácia ... de ..., Lda*, datada de 2 de Agosto de 2010, está igualmente aposta a assinatura abreviada da respectiva entidade empregadora e sem qualquer ressalva da data assinalada no próprio documento.

¹ in Maria do Rosário Palma Ramalho, Direito do Trabalho II, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 724 e 725 – Situações laborais Individuais.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.3 Pelo exposto, tendo presente que as confissões foram juntas à Nota de Culpa e atendendo à alegação de que as mesmas, foram ditadas e ainda assinadas pela Entidade Empregadora, é de assumir que desde aquela data que os actos praticados são do conhecimento desta última.

3.4 Por sua vez, o procedimento de notificação da Nota de Culpa ocorreu apenas a 16 de Novembro de 2010.

3.5 Nestes termos, resulta que entre o momento do conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora e a data do início do procedimento disciplinar, decorreram mais de 3 meses.

3.6. Ora o n.º 1 do artigo 382.º do CT considera ilícito o despedimento por facto imputável ao trabalhador se tiverem sido ultrapassados os prazos estabelecidos no n.º 2 do artigo 329.º, é de concluir que o presente processo para despedimento enferma de ilicitude por ter ultrapassado o prazo de 60 dias para iniciar o procedimento.

3.7. Conhecida a ilicitude do prazo ultrapassado por esta Entidade Empregadora para dar início ao procedimento disciplinar nos termos legais aplicáveis, tal constitui fundamento bastante para obstar ao parecer favorável da CITE ao procedimento para despedimento desta trabalhadora puérpera, sendo certo que na sua inexistência, outras fragilidades do procedimento poderiam levar ao mesmo resultado.

3.8 Com efeito, o princípio da proporcionalidade entre a infracção e a sanção disciplinar, consagrado no artigo 330.º do CT que impõe ao empregador a apreciação da proporcionalidade entre a infracção cometida e a sanção a aplicar, com base na gravidade da infracção, no grau de culpa do trabalhador e do grau de lesão dos interesses do empregador.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.9. Ora, a confissão da trabalhadora para aferição da culpa, nomeadamente pelos termos usados, como facto inabalável e suficiente de prova da mesma terá, neste caso, um alcance limitado, porquanto manifestamente sofre por ser genérica (que actos em concreto estarão a ser confessados?) e até juridicamente inexacta (a prática de um *roubo*...apropriação por meio de violência contra uma pessoa, segundo o artigo 210.º do Código Penal), que revelam pouca consciência acerca do seu teor, pelo que apenas poderia relevar como uma manifestação inócua de assunção de responsabilidades, já que é factualmente omissa ou suficientemente detalhada.

3.10. Por sua vez, a própria Nota de Culpa não explicita as regras de titularidade e uso dos cartões em causa, nomeadamente de que decorra categoricamente um regime de intransmissibilidade dos pontos, nem sequer se alude a qualquer documento de que se extraia o conhecimento dos termos exactos das orientações quanto à utilização dos cartões e assim sendo inviabiliza à CITE a aferição da efectivo grau de culpa que o comportamento da trabalhadora comportou, e que a ser aferível e se comprovada, poderia constituir matéria bastante para a Entidade Empregadora ilidir a presunção de despedimento sem justa causa consagrada na protecção em caso de despedimento.

3.11 Cumpre atentar ainda na alegação da trabalhadora – na sua defesa às acusações da Nota de Culpa – que a confissão e declaração de arrependimento foi obtida pela empregadora como forma para se dar por sanado o problema. Ora se ao tempo daquele facto a entidade empregadora concluíra *da impossibilidade imediata de continuação do vínculo pela gravidade da falta e que o comportamento da mesma afectou de modo intenso e irreversível a relação de confiança inerente à existência do vínculo*, tal justificaria e confirmar-se-ia numa celeridade na iniciativa de dar início ao procedimento disciplinar, acompanhada ou não de outras medidas preventivas, o que não ocorreu ou pelo menos não é alegado ter ocorrido.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.12 Parece ainda um facto contraditório com o fundamento de se decidir pelo procedimento disciplinar para o despedimento da trabalhadora puérpera por a mesma até à data *não se ter retractado ou sequer arrependido do comportamento grave*, e vir juntar-se à própria Nota de Culpa uma declaração expressa de arrependimento da própria trabalhadora, para além da outra declaração de ter praticado actos lesivos (ainda que nos termos genéricos e imperfeitos).

3.13. Por último, ainda que se considerasse a situação factual como comprovativa de culpa, o respeito pelo princípio da proporcionalidade poderia ainda levar à conclusão de que, nomeadamente face à gravidade da lesão patrimonial efectivamente causada, por uma inadequação da sanção de despedimento sem indemnização.

3.14 Assim, retomando a questão prejudicial, pela apreciação e conjugação dos factos extraídos do processo disciplinar remetido à CITE, concluí-se pela caducidade do procedimento disciplinar por ter sido ultrapassado o prazo previsto pelo n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

4. Face ao exposto, sem prejuízo de se afigurar que o próprio despedimento pudesse ainda constituir uma discriminação por motivo de maternidade, atenta a caducidade do procedimento disciplinar por ter sido ultrapassado o prazo previsto pelo n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ... promovido pela Farmácia ..., ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 JANEIRO DE 2011