



## **PARECER N.º 89/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 424 – DP/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 12.05.2011, a CITE recebeu através do instrutor do processo disciplinar, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de Ajudante de Farmácia do 3º ano, a exercer funções na ..., nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, datada de 09.03.2011 e recebida em 21.03.2011 refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** “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 3º 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

- 1.2.2.** As referidas funções devem ser desempenhadas com lealdade, diligência e rigoroso sentido de responsabilidade.
- 1.2.3.** Pelos factos que infra se descrevem, a ora Arguida demonstrou uma total falta de sentido profissional, responsabilidade, diligencia e Lealdade na execução das tarefas de que está incumbida.
- 1.2.4.** Em data que não consegue precisar mas em finais de Janeiro de 2011 (certamente entre 25 e 29 de Janeiro de 2011) uma vez que a sede da sociedade e local de trabalho da arguida se encontrou em obras, ao arrumar os móveis da mesma, a Dr.<sup>a</sup> ... colega da arguida e trabalhadora ao serviço da entidade patronal, encontrou uma pasta cor-de-rosa escondida numa caixa também cor-de-rosa, com diversas receitas médicas (Doc 1 a 27).
- 1.2.5.** O talão de venda/documento de facturação respectivo dessas receitas médicas identifica como funcionária que efectuou o respectivo aviamento, a arguida.
- 1.2.6.** Desde Dezembro de 2008 e até à presente data, a Arguida vem indevida e intencionalmente escondendo receitas médicas, por ela incorrectamente facturadas e que conseqüentemente não foram enviadas para o Serviço Nacional de Saúde, causando graves prejuízos à entidade Patronal.
- 1.2.7.** Tais receitas médicas, e uma vez que é a arguida a efectuar o registo e o respectivo aviamento dos medicamentos prescritos nas receitas, devem ter um determinado procedimento e quem as regista, neste caso a arguida, está obrigada no seu procedimento, a sanar as irregularidades, caso as haja.
- 1.2.8.** Contudo tal conduta no âmbito profissional, não foi cumprida pela arguida.
- 1.2.9.** Bem pelo contrário, foi desrespeitada.



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

- 1.2.10.** A Arguida pura e simplesmente, ia escondendo as receitas não sanando as respectivas irregularidades, conforme o seu dever profissional, provocando intencionalmente e com grave violação dos deveres que lhe incumbe, um prejuízo patrimonial relevante à entidade patronal.
- 1.2.11.** Não procedendo e nem sequer tentando sanar as mesmas, mostrando um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida de obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho a que está afecta.
- 1.2.12.** Tais receitas encontradas, não tratadas e não facturadas deram origem a um prejuízo à entidade patronal no valor de 1.270,48 euros (conforme apuramento da entidade patronal Doc. 28).
- 1.2.13.** Para além da ilegalidade da conduta supra descrita, a Arguida manifestou uma atitude grave e absolutamente destituída de sentido de diligência e brio profissional para a execução das tarefas que lhe foram confiadas, sabendo muito bem que tal conduta iria provocar perdas patrimoniais à Entidade Empregadora.
- 1.2.14.** Para além dos factos descritos, a Arguida teve ainda outro comportamento irregular, sendo que, como é hábito da Entidade Patronal, no início do ano civil, neste ano entre 25 e 29 de Janeiro do presente ano, procedeu a um extracto de conta clientes averiguando quantias em dívidas dos Clientes do ano anterior, e, inesperadamente, a Entidade Patronal deparou-se com uma dívida da arguida à ... do montante de 1.384,32 euros, quantia essa derivada a medicamentos/produtos retirados da farmácia pela arguida, com saída de stock e ainda não pagos, sem qualquer autorização da entidade patronal.
- 1.2.15.** Bem sabe a Arguida que a venda dos medicamentos aos funcionários da ... devem ser pagos de imediato, portanto no acto do seu levantamento. E como



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

prova disso a gerente e proprietária da ..., quando retira qualquer medicamento /produto da farmácia efectua logo o seu pagamento, a fim de dar o exemplo aos seus funcionários.

- 1.2.16.** Tais desvios de medicamentos/produtos actualmente ainda não pagos pela Arguida nunca foram previamente consentidos pela Entidade patronal, até porque a Arguida nunca o solicitou, sabendo pois que a Entidade Patronal não o iria permitir.
- 1.2.17.** Actualmente a Arguida deve à Entidade Patronal (conforme Doc. 29 a 33) o montante, de 1.384,32 (Mil trezentos e oitenta e quatro euros e trinta e dois cêntimos), crédito não autorizado e por outro lado lesou a ... em 1.270,48 euros (Mil Duzentos e setenta euros e quarenta e oito cêntimos), conforme supra descrito.
- 1.2.18.** De salientar ainda que a arguida, ao que veio a tomar conhecimento a Entidade Patronal em inicio do mês de Fevereiro de 2011, sem qualquer autorização ou consentimento da Entidade Patronal efectuava "encontros de contas" com utentes da ..., nomeadamente com uma utente de nome ..., esteticista de profissão e com actividade profissional perto da ..., sendo que a arguida não pagava no estabelecimento da utente ... e esta última, não pagava na ...
- 1.2.19.** Tal acto é confirmado pelos Docs. 34 e 35 também encontrados na pasta cor-de-rosa, agravado pelo facto da Arguida inserir a dívida que a utente ... gastava na ... na conta de outro utente, de nome ..., deixando a utente ... levar produtos sem os pagar, pois tais produtos eram registados na conta cliente do Sr. ...
- 1.2.20.** Posteriormente ao crédito realizado em nome do Sr. ..., emitia o talão de venda não pago e em cima do talão escrevia ...



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

- 1.2.21.** Quando a Arguida não estava, e a utente ... ia buscar produtos à ..., conforme Doc. 36, informava a funcionária ..., referindo que depois, seria a Arguida a tratar dessa quantia em dívida. Quantia essa, até hoje em dívida.
- 1.2.22.** Não obstante, sabia bem a arguida, que novos créditos; independentemente de quem fosse o cliente, não estavam autorizados, pelo que a arguida foi contra as ordens da Entidade Patronal.
- 1.2.23.** Relembra ainda a entidade Patronal para a situação que ocorreu em Julho do ano passado, quando descobriu que a arguida inseria produtos para uso próprio dela na conta deste mesmo utente – Sr. ... – ao qual a arguida foi confrontada pela Entidade Patronal, tendo a mesma admitido tais factos na altura e que os mesmos não voltariam a suceder.
- 1.2.24.** Na altura a Entidade Patronal apurou o montante em dívida de 319,72 euros referente ao episódio do artigo anterior, e que a mesma deveria ter pago.
- 1.2.25.** Até à presente data não efectuou o respectivo pagamento.Doc.37.
- 1.2.26.** No seguimento de tais factos, não teve em conta, nem acatou a repreensão da Entidade Patronal, pois a arguida não se absteve de praticar os mesmos factos, contudo mais gravosos uma vez que agora não se limitava a inserir produtos na conta do referido utente que se destinavam a si própria, como o faz agora também com produtos destinados a terceiros.
- 1.2.27.** A acrescer a tal conduta reprovável, foi constatado pela Entidade Patronal, pois só dele teve conhecimento em Janeiro do presente ano após averiguar o fecho das contas do ano de 2010, um talão nº 15909 referido como doc. Nº 38, de uma utente ..., sendo que a arguida a atendeu, inseriu na conta da utente uma dívida do valor de 70,40 euros, tendo o respectivo valor sido



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

pago pela utente à arguida, conforme a utente veio a confirmar á Entidade Patronal, mas a arguida não imprimiu qualquer talão, registou como crédito (não autorizado) na conta da cliente, locupletando-se a arguida indevidamente com tal quantia de 70,40 euros, referente aos produtos vendidos e pagos.

- 1.2.28.** Tal cliente ... é conhecida na ... por todos os funcionários e pela gerente da sociedade, como uma pessoa certa, idónea e de contas sempre correctas.
- 1.2.29.** A Arguida sempre teve a plena consciência de que com as suas condutas, lesariam (como lesaram) os legítimos e patrimoniais direitos da Entidade Empregadora.
- 1.2.30.** A Arguida, apesar de consciente das suas condutas disciplinarmente puníveis, não se absteve de livre e reiteradamente as praticar.
- 1.2.31.** Estas atitudes da Arguida consubstanciam um acto irresponsável reprovável e susceptível de sanção disciplinar, bem como de sanção criminal, pois foi-lhe confinado o encargo de administrar e fiscalizar interesses patrimoniais alheios tendo-lhe causado intencionalmente e com grave violação dos deveres que lhe incumbem, prejuízo patrimonial importante, pelo que a Entidade Patronal se ressalva no dever do respectivo procedimento criminal.
- 1.2.32.** A Arguida procedeu assim à margem das regras a que está adstrita por força do seu vínculo laboral.
- 1.2.33.** Assim não pode a Entidade Empregadora deixar de exercer o seu poder disciplinar.



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

- 1.2.34.** De salientar ainda que a arguida já tem antecedentes de sanções disciplinares nomeadamente uma repreensão grave, registada em 4 de Fevereiro de 2011.
- 1.2.35.** Não podendo a Entidade Patronal ficar indiferente aos seus antecedentes disciplinares.
- 1.2.36.** Mais uma vez o comportamento grave, reiterado e culposo 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.
- 1.2.37.** Para além de tal facto, as condutas da Arguida consubstanciam uma lesão dos interesses da Entidade Empregadora, o mau profissionalismo do exercício das funções que lhe foram confiados bem como a violação (reiterada) dos deveres de lealdade, zelo, e diligencia no trabalho, consagrados nas alíneas c), f), e), g) do n.º 1 do artigo 128º, nas alíneas a), d), e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12/02, constituindo tais factos justa causa para a aplicação da sanção do despedimento, prevista na al. f) do n.º 1 do artigo 328.º do citado diploma.
- 1.2.38.** 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 dos comportamentos graves, reiterados e culposos que levou a cabo, nem ter efectuado o respectivo pagamento, constituindo justa causa os comportamentos culposos da arguida, que pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo 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



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

al. f) do n.º 1 do artigo 328.º, do supra referido diploma, mantendo-se a decisão de suspensão preventiva do trabalhador nos termos do artigo 354.º C.T, ficando a Arguida por este meio expressa e devidamente notificada de tal intenção.

**1.2.39.** Como prova dos factos alegados na nota de culpa, a entidade empregadora, arrolou duas testemunhas a saber: ... e ... e como prova documental juntou receitas médicas, Documentos 1 a 27; “Resumo” pela entidade empregadora das receitas médicas e respectivos valores - Doc. 28; Extracto de Conta Cliente de ...; - Doc. 29 a 33; Extracto de conta Cliente ... – Doc. Nº 35 e Talões de venda – Doc. 34, 36 e 37.

**1.2.40.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora, para, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, requerer diligências probatórias e consultar o processo.

**1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** “POR EXCEPÇÃO”

**1.3.2.** A presente nota de culpa foi recebida pela trabalhadora no dia 21-03-2011, por carta registada com aviso de recepção, tendo-a levantado nos CTT.

**1.3.3.** Os factos acusatórios que lhe são assacados ocorreram em datas que não vem discriminadas, mas alegando sempre que "Em finais de Janeiro de 2011,... a Drª ..., encontrou uma pasta cor-de-rosa com diversas receitas médicas.



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

- 1.3.4.** Como se tal situação configurasse uma novidade ou algum procedimento mal intencionado da arguida, que esta escondesse da sua entidade patronal.
- 1.3.5.** O que, de todo em todo, não é verdade, porquanto configura uma situação do total e cabal conhecimento de todas as partes ora envolvidas e, desde há muito tempo, prática comum na ...
- 1.3.6.** Nos termos do artigo 329.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 1.3.7.** O não cumprimento desse prazo determina a caducidade do procedimento disciplinar, o que, desde já, se invoca para todos os efeitos legais.
- 1.3.8.** E bem assim o mesmo raciocínio se pode aplicar perante o acusatório presente nos artigos 14.º, e seguintes da nota de culpa, quando reiterem a "dívida" da arguida sem qualquer autorização da entidade patronal".
- 1.3.9.** Quando desde há muito foi criada por pessoa habilitada e com poderes para o efeito, a criação de uma conta corrente de crédito no sistema informático para todos os empregados da ...
- 1.3.10.** Apesar de ora vir alegar que "no início do ano civil procedeu a extracto... inesperadamente deparou-se com dívida da arguida..., com saída de stock e ainda não pagos, sem qualquer autorização da entidade patronal".
- 1.3.11.** Mais uma vez, querendo fazer crer que só nessa data teve conhecimento de tais factos, quando o autorizara há anos.
- 1.3.12.** Por IMPUGNAÇÃO



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

- 1.3.13.** No entanto, caso assim não se entenda, sempre se dirá que a presente nota de culpa nada mais é do que uma tentativa sem qualquer fundamento de despedir a arguida.
- 1.3.14.** Sendo certo que, a sua entidade patronal "inventa" factos e datas para a todo o custo se ver livre da arguida.
- 1.3.15.** Tendo inclusivamente tentado obter o despedimento da arguida ainda no final do ano de 2010 num procedimento, em tudo idêntico, mas sem ter obtido qualquer objectivo a que se tenha proposto, iniciando este procedimento de imediato.
- 1.3.16.** Ora, tal conduta é ilícita e contrária à lei e aos direitos constitucionalmente protegidos da arguida enquanto trabalhadora e cidadã, sendo certo que os mesmos colocam em causa o bom nome e consideração da arguida, a qual se reserva o direito de apresentar queixa crime às entidades competentes.
- 1.3.17.** Os factos descritos que arguida conhece e pode-se pronunciar, vertido nos artigos 3.º, 6.º, 8.º a 13.º, 14.º a 16.º, 18.º a 27.º, 29.º a 32.º e 34.º a 36.º são totalmente falsos, pelo que expressamente se impugnam os mesmos para os devidos efeitos legais.
- 1.3.18.** Relativamente às receitas médicas em pasta cor-de-rosa, alega a arguida que “tinha muita clientela fixa que a ela se dirigia constantemente e gostavam do seu atendimento, esperando inclusivamente para serem atendidos pela arguida”.
- 1.3.19.** Como são exemplo o Sr. ... e a D. ..., sendo normalmente portadores de receituários para 6 meses de medicação provindo dos médicos que os consultam.



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

- 1.3.20.** A arguida é uma trabalhadora exemplar e nesse seguimento, aplicava o procedimento da ... para salvaguarda da própria ..., guardando receitas de quem delas não precisa, para colmatar algum erro que possa existir noutras vendas.
- 1.3.21.** A título de exemplo, temos a ..., prescrita no tratamento da dislipidemia, tendo como objectivo a redução dos níveis de colesterol e lipídios no sangue, por exemplo aos idosos referidos em 14.º.
- 1.3.22.** Sendo que os próprios clientes as deixam lá, pois aviam menos quantidades de medicamentos, pois não precisam de tanta quantidade de medicamentos.
- 1.3.23.** Aliás, como a arguente bem sabe a arguida é uma pessoa educada e respeitadora, sendo impossível praticar factos como os descritos na nota de culpa, com o intuito que ali vem expresso.
- 1.3.24.** Os quais como acima já foi dito ofendem gravemente a honra e consideração da arguida, pois o receituário é corrigido diariamente e há anos que a Dra. responsável sabe que, para casos existentes de má facturação (ou falta de vinhetas, ou nutras incorrecções), se tem utilizado estas receitas para que o Serviço Nacional de Saúde não anule os pagamentos à ...
- 1.3.25.** A primeira vez que a arguida soube que tal procedimento seria entendido de outra forma foi na presente nota de culpa, o que muito estranha desde já, pois faz tábua rasa do que realmente se passava dentro da ...
- 1.3.26.** Na verdade, todas as receitas são rectificadas e entregues às entidades correspondentes para pagamento, e por via destas correcções autorizadas há anos pela gerência, a facturação da ... continua altíssima sem problemas neste campo e sem ser lesada de maneira alguma.



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

- 1.3.27.** Servindo agora apenas para obter um juízo de censurabilidade sobre a ora arguida, quando esta esteve anos a coberto da anuência da gerência, alegando-se que estariam inclusivamente escondidas as receitas que sempre se souberam onde estavam há anos, na mesma pasta, no mesmo local.
- 1.3.28.** Inclusivamente, e em bom rigor, foram facturados, com expresse conhecimento da gerência da ... medicamentos a mais a quem deles não precisava, para obter maiores pagamentos do SNS à ..., e disso não consta nada na presente nota de culpa.
- 1.3.29.** Não seria esta uma matéria a corroborar a acusação neste momento?
- 1.3.30.** O que é certo é que, a existir alguma ilegalidade no processado, a culpa será a dividir por todos os que praticaram tais actos ou os consentiram e não apenas pela ora arguida, que seguia instruções dos seus superiores.
- 1.3.31.** Por não corresponderem à verdade, impugnam-se expressamente os factos descritos pela arguente nos artigos referentes a este assunto.
- 1.3.32.** Requerendo-se desde já, porque essencial para a descoberta da verdade, que sejam notificados quer a arguente quer os clientes acima referidos para juntar ao presente processo disciplinar o seu testemunho, no sentido de comprovar que não foi efectuado qualquer acto nos termos em que a nota de culpa quer fazer crer.
- 1.3.33.** Por outro lado, não indica a arguente quaisquer factos ou fundamentos que coloquem em risco a relação laboral, não indicando em que medida é que a alegada conduta da arguida constituiu um prejuízo sério ou mesmo de que maneira é que a mesma põe em causa a relação laboral, porquanto todos os actos supra referidos salvaguardavam os interesses da ...



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

- 1.3.34.** No que diz respeito à “suposta dívida da arguida à ...”, alega que “Conforme acima já referido, a arguida é, entre os seus colegas de trabalho mais uma colaboradora que tem, por via dessa qualidade, crédito na ... para adquirir material e pagar de forma diferida no tempo.
- 1.3.35.** E acusar, neste momento, a arguida de, sem autorização da entidade patronal, ter procedido desta forma, é, no mínimo, difamatório e demonstra cabalmente a perseguição que tem sido lançada sem razão aparente à arguida.
- 1.3.36.** Porventura ter-se-á esquecido a arguente que a abertura deste "crédito" foi concedida pela entidade patronal? A pessoa com acesso a este tipo de criação de créditos não é certamente a funcionária.
- 1.3.37.** A arguida, tendo sido mãe recentemente, encontrando-se ainda de baixa, terá efectuado compras na ... onde trabalha para esse fim de maternidade, olvidando que realmente deveria ter liquidado tal dívida antes de ir de baixa de parto.
- 1.3.38.** Porém, para que não restem dúvidas, a arguida pretende liquidar essa dívida que bem, sabe que existe, porém não pode compadecer com mentiras abomináveis quando lhe atribuem a criação de um “crédito” e de desvios de medicamentos/produtos”, se facilmente se verifica que apenas a gerência poderia ter desbloqueado o programa informático para que tal fosse possível suceder.
- 1.3.39.** A Questão .../... encontro de contas, alega a arguida que “ Não se pode deixar de dizer que a arguida é uma trabalhadora cumpridora exemplar, diligente e zelosa das suas funções, defendendo a ... acerrimamente, como



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

acima bem se demonstra e acusada que é também de inscrever duas compras da ... na conta a crédito do Sr. ...

- 1.3.40.** O cargo que a arguida exerce na ... implica um elevado grau de confiança por parte da arguente na arguida e bem ciente disso, atentou as duas compras da ... na conta a crédito desse Sr. ... inscrevendo o nome ... conforme vem expresso na nota de culpa, mas apenas pelo facto deste ter crédito e a ... não ter.
- 1.3.41.** Sendo certo que tal procedimento é incorrecto, não poderemos nunca de deixar de verificar que a ... teve uma saída de material inscrita no programa de facturação, não sendo realizada nenhuma entrega de produtos sem correspondente inscrição.
- 1.3.42.** Mais uma vez se verifica, apesar de ser incorrecto procedimento, o cuidado da arguida em não deixar o produto sair da ... sem facturar!
- 1.3.43.** Quanto ao assunto "...", arguida recorda-se que a referida Sra. ... levantou a crédito um creme no valor constante da nota de culpa.
- 1.3.44.** Recorda-se também que a referida Sr.<sup>a</sup> foi de férias logo após essa data.
- 1.3.45.** Data em que a arguida também entrou de baixa de parto.
- 1.3.46.** Não tendo recebido da Sra. ... nenhum valor por via dessa compra.
- 1.3.47.** Requerendo-se desde já, porque essencial para a descoberta da verdade, que sejam notificada a cliente acima referida para juntar ao presente processo disciplinar o seu testemunho e, caso ateste que pagou o referido valor, documento que o comprove, no sentido de demonstrar ao processo



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

que não foi efectuado qualquer pagamento nos termos em que a nota de culpa quer fazer crer.

**1.3.48.** Quanto aos “antecedentes disciplinares, não reconhece a arguida razão à entidade patronal quando refere que a arguida tenha antecedentes disciplinares, porquanto apenas teve um processo anterior onde, por via da sua defesa foi ilibada de toda e qualquer responsabilidade da acusação contra ela movida.

**1.3.49.** E a ter sido notificada desta decisão onde ficou imaculada, foi notificada pela Instrutora de uma suposta sanção disciplinar (única) que não reconhece uma vez que face ao processado é nula e desprovida de valor legal por ser inadmissível sancionar alguém a quem foi dada inteira razão.

**1.3.50.** A trabalhadora arguida arrolou 4 testemunhas a saber: D. ...; Sr. ...; ... e a D. ...

**1.3.51.** A entidade empregadora juntou os depoimentos das respectivas testemunhas, que aqui se dão por integralmente reproduzidos, os quais corroboraram os factos descritos na nota de culpa.

## 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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.



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

- 2.2.** 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.
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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 (reformulação).
- 2.4.** 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<sup>2</sup>, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.
- 2.5.** 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.

---

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

<sup>2</sup> Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



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

- 2.6.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, 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 configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>3</sup>. 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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*.

---

<sup>3</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



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

- 2.10.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de mau profissionalismo do exercício das funções que lhe foram confiadas bem como da violação (reiterada) dos deveres de lealdade, zelo, e diligência no trabalho, consagrados nas alíneas c), e), f), g) do nº 1 do artigo 128º do Código do Trabalho, designadamente o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, bem como os deveres previstos nas alíneas a), d) e e) do nº 2, do artigo 351º do Código do Trabalho, designadamente desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis, desinteresse repetido pelo cumprimento, lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, constituindo tais factos justa causa para aplicação da sanção do despedimento, prevista na alínea f) do nº 1 do artigo 328º do citado diploma.
- 2.11.** No caso em análise, o comportamento grave, reiterado e culposos da trabalhadora 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.
- 2.12.** Em suma, a entidade empregadora alega, em nota de culpa, que a conduta da trabalhadora, porque consciente, intencional e culposa, integra indiciariamente, o condicionalismo exigido para a verificação da justa causa de despedimento, previsto no n.º 1 e nas alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** No entanto, cumpre salientar que, a trabalhadora arguida vem acusada de



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

esconder receitas médicas, não tratadas e não facturadas que deram origem a um prejuízo patrimonial à entidade empregadora.

- 2.14.** Em concreto, a trabalhadora arguida vem acusada de ter praticado factos em 2009, conforme as receitas médicas encontradas, não tratadas e respectivos valores, que consubstanciam os documentos a fls. 35 a 75 do Processo Disciplinar.
- 2.15.** Importa salientar que, relativamente às aludidas receitas e às facturas que consubstanciam os documentos do Processo Disciplinar, verifica-se que ocorreu a prescrição da suposta infracção disciplinar nos termos do nº 1 do artigo 329º do Código do Trabalho, na medida em que, entre a data em que eventualmente a mesma foi cometida (2009) e a data em que foi instaurado o processo disciplinar (21 de Março de 2011) decorreu mais de um ano.
- 2.16.** De salientar que a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, independentemente do seu conhecimento pela entidade empregadora.
- 2.17.** Considerando que o artigo 352.º do Código do Trabalho determina que o início do procedimento prévio de inquérito interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 329.º, designadamente o prazo de prescrição do direito de exercer o poder disciplinar que ocorre um ano após a prática da infracção, ou no prazo previsto na lei penal se o facto constituir igualmente crime, refira-se que é entendimento dos nossos tribunais superiores que: “ *O prazo prescricional, por regra de um ano (a não ser que o ilícito disciplinar constitua simultaneamente ilícito criminal, caso em que lhe serão aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal), refere-se à punibilidade da infracção e conta-se a partir do momento em que os factos tenham ocorrido, independentemente do conhecimento ou desconhecimento deles por parte do empregador. Os interesses que justificam este prazo*



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

*assentam, fundamentalmente, na necessidade de tutelar o valor da segurança como certeza jurídica, que predominantemente inspira o instituto da prescrição em geral e, em particular, no âmbito do direito do trabalho; na necessidade de evitar que a perspectiva de punição de uma eventual infracção disciplinar seja mantida como uma ameaça suspensa indefinidamente sobre o trabalhador, a fim de lhe condicionar o comportamento; na necessidade de salvaguardar os fins que são próprios da sanção disciplinar laboral – e que são sobretudo preventivos – evitando, para esse efeito, o excessivo distanciamento entre a infracção e a sanção, o que é conseguido mediante estipulação de um prazo prescricional de um ano a contar do momento em que teve lugar a infracção disciplinar.”<sup>4</sup>*

**Por outro lado,**

- 2.18.** Relativamente às receitas médicas encontradas, não tratadas e não facturadas a partir de 30 de Junho de 2010 e que deram origem a um prejuízo patrimonial à entidade empregadora, constantes do processo, fls 68, 71 a 74, 76 a 82, verifica-se que não ocorreu a prescrição da infracção disciplinar, nem a sua caducidade.
- 2.19.** Ora, no caso em análise, a entidade empregadora alega, em nota de culpa, e demonstra, através de prova documental e prova testemunhal, que a trabalhadora arguida contraiu uma dívida à ..., quantia essa derivada de medicamentos /produtos retirados da ... pela arguida, com saída de stock e ainda não pagos, sem qualquer autorização da entidade empregadora e sem ter feito qualquer pedido de autorização.
- 2.20.** A trabalhadora arguida, vem igualmente acusada de, sem qualquer autorização ou consentimento da entidade patronal, efectuar “encontro de contas” com utentes da ..., nomeadamente com uma utente de nome ...,

---

<sup>4</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo 3986/2008-4, de 25.06.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



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

esteticista de profissão e com actividade profissional perto da ..., sendo que a arguida não pagava no estabelecimento da utente ... e esta última não pagava na ..., tal facto corroborado pela própria arguida e pela testemunha ..., conforme o seu depoimento a fls. 34 do Processo Disciplinar.

- 2.21.** A trabalhadora arguida, vem acusada de inserir a dívida que a utente ... gastava na ... na conta de outro utente, de nome ..., deixando assim a utente ... levar produtos sem os pagar, pois tais produtos eram registados na conta de outro cliente.
- 2.22.** A entidade empregadora alega que novos créditos, independentemente de quem fosse o cliente, não estavam autorizados, tendo sido confirmado pelo depoimento da testemunha, Dr.<sup>a</sup> ..., que contou que a “gerência referiu no início do ano passado que não poderiam ter mais créditos” facto que foi corroborado pelo depoimento da testemunha ... que “efectivamente tinha um crédito na ..., e sabe que o mesmo actualmente ainda se encontra em dívida (150 Euros) e tendo confirmado que já não vai à ... há mais de um ano”.
- 2.23.** Refere a entidade empregadora, conforme os artigos 23º a 26º da Nota de culpa, que a trabalhadora arguida foi várias vezes repreendida pela sua entidade patronal, tendo sido confirmado pelo depoimento da testemunha Dr.<sup>a</sup> ..., que referiu que a “Arguida era uma das funcionárias que mais irregularidades se verificavam no receiptuário por ela aviado”.
- 2.24.** A CITE, ao analisar o processo *sub júdice*, verificou que a trabalhadora apresentou a sua defesa admitindo que, relativamente à dívida da arguida à farmácia, “tendo sido mãe recentemente, encontrando-se ainda de baixa, terá efectuado compras na farmácia onde trabalha para esse fim de maternidade, olvidando que realmente deveria ter liquidado tal dívida antes de ir de baixa de parto”.



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

- 2.25.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refere várias vezes que é uma trabalhadora cumpridora, exemplar, diligente e zelosa das suas funções e que o cargo que a arguida exerce na ... implica um elevado grau de confiança por parte da arguente na arguida e bem ciente disso, assentou as duas compras da ... na conta a crédito desse Sr. ... inscrevendo o nome ... conforme vem expresso na nota de culpa, mas apenas pelo facto deste ter crédito e a ... não ter.
- 2.26.** A trabalhadora arguida confirma que “sendo certo que tal procedimento é incorrecto, não poderemos nunca de deixar de verificar que a ... teve uma saída de material inscrita no programa de facturação, não sendo realizada nenhuma entrega de produtos sem correspondente inscrição”.
- 2.27.** Admite a trabalhadora arguida que “Mais uma vez se verifica, apesar de ser incorrecto o procedimento, o cuidado da arguida em não deixar o produto sair da farmácia sem facturar”.
- 2.28.** A trabalhadora arguida confirma que a Sr.<sup>a</sup> ... levantou a crédito um creme no valor constante da nota de culpa, (...) não tendo recebido da Sr.<sup>a</sup> ... nenhum valor por via dessa compra.
- 2.29.** Ao longo do tempo a CITE tem acolhido em diversos pareceres que a interpretação do artigo 351.º do Código do Trabalho pressupõe que a ocorrência de um comportamento susceptível de fundamentar o despedimento justificado, por si só, não determina a aplicação de tal sanção, sendo necessário, cumulativamente, que o grau de culpa e as consequências do acto tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.30.** Ora, refere a entidade empregadora que o comportamento da trabalhadora integra a previsão do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, decorrendo



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

do estruturado da nota de culpa, da documentação anexa ao processo e da prova produzida a possibilidade de se ver fracturada a relação laboral em virtude da responsabilidade da trabalhadora na adopção do seu comportamento, e da grave quebra de confiança decorrente da sua actuação, bem como do nexo de causalidade existente entre o mesmo comportamento e a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho.

- 2.31.** Sobre tal matéria, e neste sentido, atenda-se ao que refere João Leal Amado (*in Contrato de Trabalho, 2.ª Edição, Coimbra Editora, Janeiro de 2010, pág. 384*): *As diversas condutas descritas nas várias alíneas do n.º 2 do artigo 351.º possibilitam uma certa concretização ou densificação da justa causa de despedimento, muito embora deva sublinhar-se que a verificação de algumas dessas condutas não é condição necessária (dado que a enumeração é meramente exemplificativa), nem é condição suficiente (visto que tais alíneas constituem “proposições jurídicas incompletas”, contendo uma referência implícita à cláusula geral do n.º 1) para a existência de justa causa. Esta traduz-se, afinal, num comportamento censurável do trabalhador, numa qualquer acção ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa (não se exige o dolo, ainda que, parece, a negligência deva ser grosseira) e que viole os deveres de natureza laboral, quando este comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a situação insustentável, sendo inexigível ao empregador (a um empregador normal, razoável), que lhe responda de modo menos drástico.*
- 2.32.** De salientar igualmente o referido em Acórdão do TRP, de 11 de Janeiro de 2010, disponível em [www.trp.pt](http://www.trp.pt), que refere o seguinte: *cabará dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no elemento da impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente objectiva de “justa causa”, tem-se entendido que a mesma se traduz na impossibilidade de subsistência do vínculo laboral que deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da*



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

*manutenção vinculística, numa perspectiva de “impossibilidade prática”, no sentido de imediatamente comprometer, e sem mais, o futuro do contrato.*

*Alguns autores salientam a necessidade de se fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela mantém, ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (Cfr., entre outros, Lobo Xavier, Curso de Direito do Trabalho, Verbo, 2000, págs. 490 e seguintes). A “inexigibilidade” determinar-se-ia mediante um balanço, em concreto, dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência na desvinculação e o da conservação do vínculo –, havendo “impossibilidade prática de subsistência da relação laboral” sempre que a continuidade do contrato represente (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador, isto é sempre que a subsistência do vínculo e das relações que ele supõe sejam “... de molde a ferir, de modo desmesurado e violento, a sensibilidade e a liberdade de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador”, Cfr. Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, Almedina, 12.ª Edição pág. 557. Para outros autores, como Júlio Gomes, Ob. Cit. pág, 953, «não há necessidade de fazer um prognóstico sobre o futuro da relação: o comportamento do trabalhador torna inviável no presente aquela relação, não sendo exigível a continuação da mesma». O que está em causa, é a gravidade do que já se passou (...) e não a especulação quanto ao futuro, sob pena, diz o mesmo autor, de o despedimento por justa causa se converter «numa espécie de despedimento por perda de confiança».*

*Se é verdade que o despedimento não pode basear-se na pura perda da confiança, devendo verificar-se uma conduta (infracional) do trabalhador que seja grave e ilícita – numa relação contratual, como é a laboral, de carácter duradouro e continuado, onde é essencial a confiança, aferir da justa causa (daquele comportamento concreto) não pode deixar de implicar também um juízo quanto à viabilidade futura dessa relação. Nesta linha os nossos tribunais têm acentuado a forte componente fiduciária da relação de trabalho e concluindo que a confiança contratual é particularmente afectada quando se*



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

*belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins prático – económicos a que o contrato se subordina (Acórdãos do STJ de 5.6.91, AD 359, pág. 1306, de 12.10.97, AD, 436, pág. 524 e 28.1.98, AD, 436, pág. 556)."*

- 2.33.** Atendendo ao exposto e retomando a análise do caso em concreto, afigura-se existir um comportamento culposo da trabalhadora, na medida em que este comportamento é susceptível de induzir a perda de confiança que a entidade empregadora depositava nesta trabalhadora, criando dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura e, nesse sentido, justificando a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, por violação do dever de lealdade.
- 2.34.** Com efeito, da análise do processo *sub judice*, resulta evidenciada a quebra de confiança do empregador na trabalhadora como causa essencial que faz demolir o vínculo laboral, o que se compreende considerando a actividade comercial em causa ser o sector farmacêutico e a trabalhadora ter criado a oportunidade de, sem as devidas autorizações, dispor de condições vantajosas em proveito próprio.
- 2.35.** Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., promovido pela Entidade ...



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2011**