



## PARECER N.º 184/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 843 – DX/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 13.09.2012, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, 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 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 22.06.2012, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “a arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica a todo o Comércio Retalhista e Armazenista, nomeadamente a exploração de centros comerciais, estabelecimentos de charcutaria, confeitaria, café, restaurante, padaria e talho e ainda as indústrias de confeitaria, padaria e salsicharia”.

- 1.2.2.** Que, “a arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 29.05.2007 e atualmente, tem a categoria profissional de Operadora 1, exercendo as suas funções no estabelecimento da arguente sito em Évora, doravante designado por "Loja".
- 1.2.3.** Que, “segundo os procedimentos em vigor no seio da arguente, quando é detetada uma divergência de PVP (preço de venda ao público) de qualquer artigo, a operadora deve chamar de imediato a supervisora de caixa e ou o apoio do balcão de informação, que garante que o valor registado ao cliente é o menor dos PVP's”.
- 1.2.4.** Que, esta deve registar a divergência de PVP através da Função 30 "Ocorrência no POS" motivo 4-Divergência e reimprimir o talão e entregá-lo à responsável de caixas. Seguidamente, deve imprimir o relatório de ocorrências e anotar o PVP registado ao cliente no talão de compras e o PVP exibido pelo POS. Deve, sobretudo, informar o responsável de área, no sentido de que garantir a substituição das etiquetas erradas em todos os locais em que está exposto o artigo”.
- 1.2.5.** “Que a responsável de área efetua então o print do retek em PVP consulta e anexa ao relatório assina e solicita a aprovação da permanência à Direção. E entrega à responsável de caixas o relatório com o print de retek e a etiqueta errada para alteração no UNIFO”.
- 1.2.6.** Que, “a arguida desde novembro de 2007 presta apoio à linha de caixas, tendo pleno conhecimento dos procedimentos supra descritos”.
- 1.2.7.** Que, “no dia 06.05.2012 a arguida encontrava-se ao serviço da arguente. Entrou ao serviço às 13h22 dirigiu-se ao seu posto de trabalho (Balcão de informação) onde habitualmente presta apoio à linha de caixas ate ao fecho

da Loja. Por volta das 16H58 um cliente comprou um livro de culinária "Novo Tesouro das Cozinheiras" volume de luxo e deparou-se com uma divergência de preço. O livro tinha etiqueta no valor de 22,45 €. No entanto, passava na caixa com o P.V.P de 44,90 €, que era o correto”.

- 1.2.8.** Que, “o livro esteve com um desconto direto de 50% de 01 a 15 de abril. A etiqueta deveria ter sido mudada no dia 16 de abril. Mas por lapso os livros permaneceram com a etiqueta com a evidência do desconto de 50%”.
- 1.2.9.** Que, a Operadora que estava na caixa 9, ..., ligou para o balcão de informação a solicitar a comparência da arguida à sua caixa para regularizar a divergência ao cliente. A arguida depois do cliente fechar e pagar a conta, dirigiu-se ao balcão de informação com o mesmo para reparar e devolver o valor da diferença ao cliente”.
- 1.2.10.** Que, “questionou à colega ... como devia tratar a divergência. Esta lembrou à arguida os passos do procedimento (supra descrito) Todavia, a arguida não cumpriu com a totalidade dos procedimentos Designadamente, não comunicou à responsável de área a divergência, de forma a garantir a substituição das etiquetas erradas em todos os livros, pelo que o referido livro continuou exposto com uma etiqueta errada no valor de 22 45 €, quando o seu P.V P correto era 44,90 €”.
- 1.2.11.** Que, “por volta das 18H06 a arguida efetuou intervalo para a refeição. Às 18H18 passou na caixa n.º 13. E adquiriu o livro "Novo Tesouro das Cozinheiras" volume de luxo e que bem sabia apresentar uma divergência de PVP. A arguida efetuou o pagamento de € 44,90, que era e correto Todavia, imediatamente dirigiu-se ao balcão de informação, solicitando a devolução da quantia de € 22,45, invocando a referida divergência de preço, que lhe foi efetuada pela Supervisora de Caixas ...”.

- 1.2.12.** Que, “a arguida beneficiou indevidamente da quantia de € 22,45, aproveitando-se de uma divergência de preço de que tinha conhecimento, Incumprindo propositadamente os procedimentos da arguente quanto a esta matéria, com o intuito de se locupletar às custas da arguente no montante de € 22,45, como veio a suceder”.
- 1.2.13.** Que, o comportamento da arguida consubstancia uma violação dos deveres de respeito, obediência, zelo, diligência, lealdade e de promover a produtividade da empresa (cfr. art.º 128 n.º 1, al. a). c) e), g) e h) do Código do Trabalho)”.
- 1.2.14.** Que, “era do conhecimento da arguida que deveria cumprir os procedimentos da arguente no que concerne às divergências de preços. Tinha ainda conhecimento que deveria informar o responsável de área da referida divergência no sentido de garantir a substituição das etiquetas erradas em todos os locais em que estivesse exposto o artigo. E de que em circunstância alguma se poderia aproveitar de qualquer divergência de preço de que tivesse conhecimento no exercício das suas funções. Não obstante esse facto, a arguida comprou o livro "Novo Tesouro das Cozinheiras".
- 1.2.15.** Que, “efetuando o pagamento de € 22.45, que sabia estar incorreto, com o intuito de se apropriar da quantia de € 22,45 em detrimento da arguente, a arguida incumpriu as regras da empresa”.
- 1.2.16.** “Que a conduta da arguida preenche o tipo legal de crime de burla com previsão legal no artigo 217.º do Código Penal”.

- 1.2.17.** Que, “a arguida atuou de forma livre e consciente, mas também dolosa, ficando deste modo irremediavelmente abalada a confiança que a arguente depositava na arguida”.
- 1.2.18.** Que, “o comportamento da arguida, pela sua gravidade e o grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave sendo passível de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, nos termos do artigo 351.º n.º 1 e al. a), d) e e) do n.º 2 do CT, sendo, de facto, intenção da arguente proceder ao despedimento com justa causa da arguida”.
- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 09.07.2012, a trabalhadora arguida afirma, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que, “ a arguida está grávida, o que é do conhecimento da arguente, e não será do seu agrado”, pois, “de igual forma, não foi do agrado da arguente, as circunstâncias de a arguida ter estado grávida em 2010, ter gozado na plenitude as licenças de maternidade e de aleitamento a que tinha direito”.
- 1.3.2.** Que, “quando foi informada verbalmente da existência deste processo disciplinar, foi ordenada à arguida a sua transferência da secção de caixa central para a secção de reposição, "como castigo"”.
- 1.3.3.** Que, “em primeiro lugar deve clarificar-se que, no que diz respeito aos procedimentos no seio da arguente, é desde há muito, prática reiterada a comunicação, em caso de verificação de uma divergência de PVP, à "permanência à direção" – representante da diretora da Loja, na ausência desta –, da referida divergência, que, posteriormente, desencadeia todos os procedimentos necessários”.

- 1.3.4.** Que, “no caso do a autos, a arguida, depois de ter sido detetada a divergência e depois de ter sido chamada informou, no balcão de informação, a colega ... da existência da divergência (sendo, assim, falso que a tenha questionado sobre os procedimentos a adotar)”.
- 1.3.5.** Que, “posteriormente, comunicou a divergência à "permanência à direção" e pediu autorização para devolver o dinheiro ao cliente, o que foi concedido”.
- 1.3.6.** Que, “não é verdade que a arguida, quando adquiriu o livro "Novo Tesouro das Cozinheiros", tenha efetuado o invocado pagamento de EUR 44,90, e que, após, se tenha dirigido imediatamente ao balcão de informação, solicitando a devolução da quantia de EUR 22,45. O que sucedeu foi o seguinte: no momento da realização do pagamento, na caixa, o desconto foi efetuado pelo operador, sob ordem da supervisora da caixa, a colega ...”.
- 1.3.7.** Que, “a arguida não sabe por que razão a "permanência à direção" não desencadeou os procedimentos necessários com vista à correção do erro”. Na ocasião, a arguida, devido à inércia da "permanência à direção", pensou até que se teria chegado à conclusão que tal divergência não se verificava. Para isso, muito contribuiu a aludida ordem da supervisora da caixa”.
- 1.3.8.** Que, “quando voltou da sua hora de refeição, a colega de trabalho da arguida ... disse-lhe que tinha informado a nova responsável da área e simultaneamente a "permanência à direção" ..., que entretanto tinha entrado ao serviço, da sua compra do referido artigo, sendo certo que este continuou à venda ao público, sem que tivesse sido retirado ou corrigida a divergência do preço, tendo sido vendidos mais exemplares com a mesma divergência de preço”.

- 1.3.9.** “Que, mesmo antes de ter tomado conhecimento da existência deste processo disciplinar, a arguida tentou devolver o artigo comprado, devolução essa que, após ter sido autorizada num primeiro momento, após prolongada espera, posteriormente, desautorizada”.
- 1.3.10.** Que, “a arguida não tem conhecimento da instauração de qualquer outro processo disciplinar a qualquer outro trabalhador, em virtude destas ocorrências”.
- 1.3.11.** Que, “com o seu comportamento, a arguida não violou os seus deveres de respeito, obediência, zelo, diligência, lealdade e de promover a produtividade da empresa. A arguida cumpriu os procedimentos que têm sido praticados no seio da arguente”.
- 1.3.12.** Que, “a arguida nunca teve a intenção de se locupletar, á custa da arguente. Aliás, a arguente parece não estar muito preocupada com o seu prejuízo financeiro, pois não aceitou a devolução do artigo”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 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 Diretiva 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 C-179/88, 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 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.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter comprado o livro “Novo Tesouro das Cozinheiras”, aproveitando-se da divergência de preço, de que tinha conhecimento no exercício das suas funções, entre o preço correto de € 44,90 e o preço de venda ao público de € 22,45 e de não ter cumprido os procedimentos da empresa no que concerne às divergências de preços, pois, deveria ter informado o responsável de área da referida divergência no sentido de garantir a substituição das etiquetas erradas em todos os locais em que estivesse exposto o artigo.

- 2.4.** A trabalhadora refere que cumpriu os procedimentos usuais da empresa e quando comprou o livro foi-lhe efetuado o desconto, imediatamente na caixa e que, posteriormente, pretendeu devolver o livro, mas a empresa não aceitou a devolução.
- 2.5.** Foram ouvidas quatro testemunhas, trabalhadoras da empresa, que desconheciam se a trabalhadora arguida tinha cumprido os procedimentos, à exceção de uma que refere não ter recebido qualquer comunicação de divergência de preço, por parte da arguida, no dia em que esta adquiriu o livro e aquela se encontrava ao serviço. Uma das testemunhas confirma que, por indicações da Diretora, não aceitou a devolução do livro que a arguida tinha comprado.
- 2.6.** É de salientar que, o comportamento da trabalhadora arguida, embora merecedor de censura, deve ter em consideração o princípio da proporcionalidade entre a sanção disciplinar e a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, consagrado no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Face ao que antecede, afigura-se, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.8. 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 justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA CIP –  
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL**