



## **PARECER N.º 62/CITE/2012**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 250 – DG/2012

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 2012.03.07 a CITE recebeu da gerência da empresa ..., S.A., com sede na ..., a cópia do processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa da sua trabalhadora, grávida, ..., Gerente de Loja no estabelecimento comercial daquela empresa, sito no Centro Comercial ..., na cidade ..., nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na 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.
  
- 1.2. No processo remetido à CITE consta a cópia de uma denúncia subscrita por três trabalhadoras do mesmo estabelecimento, datada de 2011.11.20, em que consta um elenco de actos praticados pela supra identificada gerente que lhes suscitava estranheza, pelo que solicitavam uma investigação, sendo referida documentação em anexo que visavam documentar os factos denunciados.



- 1.3. Consta igualmente uma cópia de despacho de instauração de processo disciplinar pela entidade empregadora, datado de 20 de dezembro de 2011 e a conferir a Advogados os poderes necessários para atuarem como instrutores do processo disciplinar à trabalhadora ..., com a categoria de Gerente de Loja e contrato de trabalho sem termo celebrado em 3 de setembro de 1999.
- 1.4. Constam igualmente o despacho da Instrutora do Processo a determinar a inquirição das três trabalhadoras – todas Caixeiras no estabelecimento de que a arguida era Gerente de Loja – que subscreviam a denúncia de factos e indícios de facto vertidos no documento referido em 1.2. supra.
- 1.5. A entidade empregadora apresenta uma cópia dos termos de declarações das três trabalhadoras, recolhidas individual e sucessivamente nos dias 4, 5 e 13 de Janeiro de 2012 em ordem a fundamentar uma nota de culpa.
- 1.6. Com os contornos mais definidos sobre os actos alegadamente praticados pela gerente do estabelecimento e, findas as inquirições em fase de inquérito prévio, a Instrutora encarregue do procedimento disciplinar remeteu à trabalhadora, sucessivamente, duas notificações da Nota de Culpa entretanto elaborada, respetivamente em 17 e em 31 de janeiro de 2012, por não ter a primeira sido recebida pela trabalhadora, o que só veio a ocorrer através da segunda, em 2 de fevereiro de 2012.
- 1.7. O processo em análise inclui uma cópia da Nota de Culpa com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento remetida à Trabalhadora (e que aqui se considera por integralmente reproduzida), na qual consta, abreviadamente, como introdução, o seguinte:



1. No dia 27 de dezembro de 2011, foi instaurado processo disciplinar, tendo em vista o despedimento com justa causa a trabalhadora ..., doravante designada por Trabalhadora-arguida.

2. A Trabalhadora-arguida encontra-se ao serviço da ..., S.A., (“...”) por contrato de trabalho sem termo celebrado a 3 de julho de 1999, tendo actualmente a categoria profissional de ‘Gerente de Loja’, no estabelecimento comercial da ..., sito no Centro Comercial ... (“Estabelecimento” ou “Loja”).

3. As funções que a Trabalhadora-arguida exerce na Loja incluem o atendimento dos clientes, a participação na exposição e reposição dos artigos, o controlo quantitativo e qualitativo de artigos, a prestação de serviços pós-venda e a realização de serviços na caixa, tais como o processamento da venda de artigos ou serviços, o recebimento das correspondentes quantias e a realização de trocas e devoluções, e bem assim a realização de depósitos bancários e o fecho mensal da contabilidade da Loja.

4. Dada a sua reduzida área, a Loja não dispõe de trabalhadores especificamente adstritos à realização de serviços de caixa, pelo que cada trabalhador deve, ao atender um cliente, realizar também a venda que daí resulte.

5. Dessa forma, cada vez que um trabalhador da Loja se dirige à caixa registadora deve efectuar o login com o seu nome de usuário, ficando o seu nome ou número de trabalhador registado em todas as vendas que sejam realizadas enquanto esse usuário se mantiver aberto.

6. Do registo de cada venda consta igualmente a respectiva data, a referência do/s artigo/s, o tamanho, a quantidade, o preço, o desconto aplicado e o modo de pagamento.

- 1.8.** Quanto aos factos que são imputados à Trabalhadora-arguida, cumpre referir que são de natureza diversa.



**1.8.1.** Tendo em comum o procedimento da Trabalhadora-arguida em venda de artigos, os pontos da Nota de Culpa 7 a 15, 17 a 27, 28 a 34, 35 a 43, 44 a 58, reportam os factos sob descrição circunstanciada, nomeadamente com menção à data em que ocorreram, a referência do artigo vendido, ao número da fatura resultante da venda efectuada pela Arguida, o montante recebido do cliente, o valor do registo da venda colocado em caixa e assinalada a diferença de valor que entre ambos resultava e a acusação de que a trabalhadora utilizava essas diferenças para perfazer os depósitos das receitas de dias anteriores.

**1.8.2.** A actuação da Arguida reportados naqueles pontos da Nota de Culpa é abreviadamente descrita nos pontos 59 a 63 da Nota de Culpa, nos seguintes termos:

*59. A propósito de todas as situações supra descritas, é de referir que, para evitar entregar talão de compra aos clientes e apenas entregar facturas manuscritas ou não as entregar de todo — procedimento utilizado pela Trabalhadora-arguida para entregar ao cliente um documento com o valor efectivamente pago sem este ficar registado -, a Trabalhadora-arguida induz os clientes em erro, dizendo que o Estabelecimento se encontra naquele momento com o sistema informático em baixo, quando de facto está a funcionar perfeitamente.*

*60. Aliás, a Trabalhadora-arguida não só induz ela própria os clientes em erro, como ainda costuma pedir às restantes trabalhadoras da Loja que o façam também e que, ademais, tentem que os clientes realizem os pagamentos em dinheiro, instruindo-as no sentido de dizer que o Multibanco se encontra fora de serviço.*

*61. A Trabalhadora-arguida utiliza depois o dinheiro resultante das vendas a dinheiro para perfazer os depósitos de dias anteriores a que por vezes falta algum valor,*

*62. Este facto começou a ser notado pelas restantes trabalhadoras da Loja devido à crescente frequência com que sucedia e ainda porque as trabalhadoras não percebiam a razão pela qual era necessário cobrir depósitos*



*de dias anteriores quando, no procedimento de verificação de fecho de caixa, o valor constante da folha de caixa diária coincidia com o valor efectivamente existente em caixa.*

*63. Para além disso, encontrando-se instituído na ... um procedimento segundo o qual o dinheiro entrado em caixa num dia deveria ser depositado no banco logo na manhã seguinte pela gerente da Loja, neste caso a Trabalhadora-arguida, não compreendiam as trabalhadoras a razão pela qual os depósitos não eram realizados na data em que deveriam ser.*

**1.8.3.** Outro facto reportado igualmente à Trabalhadora resulta dos pontos 64 a 67 da Nota de Culpa:

*64. Sucede também com regularidade a Trabalhadora-arguida retirar dinheiro do fundo de caixa fundo de € 150,00 existente nas caixas para facilitar trocos — para cobrir depósitos incompletos.*

*65, A Trabalhadora-arguida chegou até a retirar dinheiro do referido fundo para o colocar na caixa quando deixou que uma sua amiga levasse artigos no valor de € 63,84 sem pagar, para que no final do dia, aquando da verificação do dinheiro em caixa, este coincidissem com o valor das vendas registadas.*

*66. A Trabalhadora-arguida voltou a colocar aquele montante no fundo de caixa apenas no dia 6 de Dezembro de 2011, pois tinha sido avisada que iria decorrer um inventário na Loja.*

*67. O facto de a Trabalhadora-arguida retirar dinheiro da caixa para cobrir depósitos de dias anteriores foi igualmente notado pelo facto de a Trabalhadora-arguida alegar constantemente, durante o dia, faltas de dinheiro em caixa, impondo às trabalhadoras que reponham esses montantes em falta.*

**1.8.4.** Por sua vez, dos pontos 70 a 80 da Nota de Culpa, consta o seguinte:

*70. Ora, no dia 18 de Setembro de 2011, a Trabalhadora-arguida deixou que a referida cliente levasse dois artigos da Loja sem os pagar (artigos correspondentes às referências n.º 7646807 e 6616159, ambos no tamanho 40), dizendo-lhe que podia levar os artigos para experimentar e que, se quisesse ficar com eles, os pagaria depois.*



71. No entanto, nessa mesma data, a Trabalhadora-arguida emitiu um talão de devolução relativo aos mencionados artigos no valor de € 89,90.
72. O referido talão de devolução, com o n.º 2011/00007933, apesar de não conter o nome da Trabalhadora-arguida, contém o seu número de trabalhador (i.e, o n.º 60050).
73. A trabalhadora do Centro Comercial veio a pagar os referidos artigos no dia 11 de Novembro de 2011, tendo a Trabalhadora-arguida passado a factura n.º 00560, no valor de € 56,40.
74. Refira-se que a factura 00560 se trata de fatura manuscrita preenchida com a caligrafia da Trabalhadora-arguida e da qual consta a assinatura da mesma.
75. Sucede que da folha de registo de vendas relativa ao dia 11 de Novembro de 2011 não consta o registo da venda do supra mencionado artigo.
76. No entanto, uma vez que o pagamento dos referidos artigos havia sido realizado por Multibanco, o respectivo valor encontrar-se-ia forçosamente compreendido na folha de caixa diária, no cômputo dos pagamentos feitos por Multibanco, pelo que deveria resultar assim um excesso de E 56,40 em caixa nessa mesma data.
77. Porém, esse excesso não foi detectado, pois a Trabalhadora-arguida retirou da caixa o valor equivalente em dinheiro.
78. Na verdade, de acordo com a folha de caixa diária, o depósito bancário correspondente ao dia 11 de Novembro de 2011 deveria ter sido de € 89,71 - pois, embora tivessem entrado € 90,00 em dinheiro na caixa, nessa data, € 0,29 não se encontravam em caixa no final do dia, tendo porventura sido perdidos em trocos - o que não é estranho suceder a pequenas quantias.
79. Contudo, o depósito relativo a esse dia foi de apenas € 33,30, valor correspondente à diferença entre o valor que, segundo a folha de caixa diária, deveria ter sido depositado (€ 89,71) e o valor pago pela cliente (€ 56,40).
80. Tal artimanha permitiu assim à Trabalhadora-arguida apropriar-se indevidamente de € 56,40 pertencentes à ..., valor pago pela cliente, mas não registado e retirado da caixa.



**1.8.5.** Outros factos imputados à Trabalhadora-arguida, diversos dos anteriores mas também imputados à Trabalhadora, resultam descritos nos pontos 81 a 83, 84 a 88, 89 e 92 a 96 da Nota de Culpa:

*81. Mais recentemente, no dia 3 de Janeiro de 2012, a Sra. ..., trabalhadora da Loja, atendeu uma cliente que tinha comprado o artigo com a referência n.º 9614111 no dia 5 de Outubro de 2011 e que voltou à Loja no dia 7 de Outubro de 2011 para fazer a devolução do referido artigo, tendo nessa data sido atendida pela Trabalhadora-arguida.*

*82. Ora, a Trabalhadora-arguida, em vez de entregar à cliente um vale no valor do artigo (€49,90), escreveu, à mão, no próprio talão de compra, “A senhora deixou aqui na loja uma mala”, tendo assinado e datado o talão e assegurado à cliente que o talão serviria como vale e que poderia utilizar o montante ali inscrito em qualquer loja ....*

*83. Ao não emitir o vale correspondente à devolução, a Trabalhadora-arguida não só incumpriu os procedimentos estabelecidos pela ..., como pôde apropriar-se indevidamente de referido artigo, pertencente à ..., o qual não voltou a aparecer.*

*84. Refira-se, finalmente, que é hábito da Trabalhadora-arguida apropriar-se de vários artigos da Loja sem contudo os pagar— referências de mulher, homem e criança.*

*85. Ao fazê-lo, a Trabalhadora-arguida costuma recortar das caixas dos referidos artigos as respetivas referências, deixando-as na Loja; por várias vezes a Trabalhadora-arguida explicou às restantes trabalhadoras da Loja que apenas levava os artigos para os experimentar, não os tornando porém a devolver à loja nem realizando o respectivo pagamento.*

*86. No entanto, num dia de inventário em que estava na Loja o Sr. ..., pessoa da ... responsável pelos inventários, quando a Sra. ... pretendia entregar àquele as referências dos artigos dados como roubados, verificou que estes tinham desaparecido da gaveta da caixa.*

*87. A Sra. ... perguntou então à Trabalhadora-arguida se tinha visto aquelas referências, ao que aquela respondeu que as tinha guardado pois não queria que em Espanha se apercebessem que havia tantos roubos numa loja tão pequena,*



88. Porém, a Sra. ... veio a encontrar a lista das referências dadas como roubadas dentro de uma capa juntamente com as referências levadas pela Trabalhadora-arguida, capa essa que a Trabalhadora-arguida tinha escondido no armazém da Loja.

89. Posteriormente, no dia 27 de Novembro de 2011, sabendo que se tratava novamente de dia de inventário, a Trabalhadora-arguida levou para a Loja alguns artigos já usados de que se tinha apropriado e pediu às trabalhadoras que iriam fazer o inventário que procedessem à devolução daqueles artigos, assim como de outros que nem sequer tinha levado de volta para a Loja, e que os incluíssem no inventário.

**1.8.6.** A Nota de Culpa procede, nos pontos 92 a 95 à qualificação dos factos imputados à trabalhadora como violadores de diferentes deveres dos trabalhadores consagrados pelo Código do Trabalho e conclui que as violações dos deveres impossibilitam a manutenção do vínculo laboral, nos seguintes termos:

92. *Os comportamentos imputados à Trabalhadora-arguida, a darem-se a final como provados, configuram uma violação grosseira dos seus deveres para com a entidade empregadora, nomeadamente, a obrigação de guardar lealdade ao empregador, prevista na alíneas f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/1009, de 12 de Fevereiro (doravante Código do Trabalho), e constituem justa causa de despedimento, de acordo o estabelecido no n.º 1 e na alínea e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

93. *A alínea 1) do n.º 1 do artigo 128.º, do Código do Trabalho determina que o trabalhador deve: “guardar lealdade ao empregado (...).”*

94. *O dever de lealdade é um corolário da relação de confiança que se deve estabelecer entre o empregador e o trabalhador.*

95. *Por seu lado, segundo o n.º 1 do artigo 351.º do Código do trabalho constitui justa causa de despedimento “o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”*



96. Os comportamentos da Trabalhadora-arguida descritos nesta Nota de Culpa, a serem dados como provados, destroem sem dúvida a relação de confiança que deveria existir entre a ... e a Trabalhadora-arguida, impossibilitando a subsistência da relação de trabalho existente.

**1.9.** A resposta da trabalhadora à nota de culpa foi a seguinte:

1. A Respondente não ficou com qualquer importância pecuniária ou com qualquer bem da sua entidade empregadora.
2. A Respondente assume ser responsável por um procedimento menos claro, pretendendo ocultar determinados factos — que infra descreve — pois temia ser responsabilizada por eles. Pode dizer-se que “foi pior a emenda que o soneto”, mas não que a Respondente se tenha locupletado com os valores de descontos, como se descreve na nota de culpa.
3. Em virtude de incapacidade temporária da colega ..., a Respondente, responsável da loja, cumpriu os procedimentos para contratar uma trabalhadora que a substituiu.
4. Assim, tomando conhecimento que a loja em frente iria fechar, contactou uma trabalhadora desta, a ...
5. Para o efeito, contactou a “...”, remetendo-lhe os elementos de identificação da ..., para que fosse feita a minuta do seu contrato de trabalho.
6. Recebendo a minuta do contrato, a ... subscreveu-a e passou a trabalhar na loja onde a Respondente exercia funções de Responsável.
7. Porém, a ... cometeu vários erros de caixa, acarretando a prejuízos para a Arguente.
8. Temendo ser responsabilizada por esses, a Respondente utilizou o expediente descrito na nota de culpa para compensar as falhas provocadas pela ...
9. Só num dia a ... registou várias malas a mais, que não foram vendidas.
10. De premeio, mandou a ... embora.
11. A coordenadora, ... tomou conhecimento dos erros da ... e pode transmiti-lo a V. Exa., o que se requer.



12. *As compensações de caixa, porém, são da exclusiva responsabilidade da Respondente, sem que a coordenadora as conhecesse jamais.*

13. *Contudo, é falso que a Respondente tenha levado sapatos consigo, para seu uso ou que os tenha feito seus.*

14. *A Respondente levou sapatos para venda em outras lojas, procedimento que é comum e feito com intuito de permitir que estas o vendam quando necessitam de stock ou vendem mais determinado produto.*

15. *Relativamente à questão sobre a cliente, referida em 81, 82 e 83, refere-se que Respondente não passou nenhum vale, mas sim um mero papel, visto que a mala escolhida pela cliente encontrava-se com defeito, sendo necessário ir buscar mala idêntica.*

16. *Por outro lado, na loja há uma pasta onde são colocados escritos sobre os furtos. Realizando-se inventários, a informação dos mesmos é colocada nessa pasta, tal como bens desaparecidos, eventualmente por furto. Essa pasta, designada por “pasta dos inventários” está acessível, é conhecida e nunca foi ocultada.*

17. *A Respondente trabalha na Arguente há quase 13 anos.*

18. *Sempre cumpriu as suas funções com zelo e diligência. Sempre cumpriu sem contestar as ordens que lhe foram dadas pelos seus superiores hierárquicos.*

19. *Reconhece o erro, a sua responsabilidade e peticiona clemência, pois só mantendo o seu emprego poderá oferecer subsistência ao seu filho recém-nascido.*

*A Respondente*

**1.10.** Integra ainda o processo uma cópia de carta manuscrita da Trabalhadora-arguida que esta dirigiu à Instrutora do processo a informar:

- que se dirigiu em 2012.02.09 à loja onde exercia funções para obter as folhas de caixa dos dias em que faltou o dinheiro, tendo no local sido informada de que não tinha autorização para tal e nem tão pouco entrar na respectiva loja.



- Como tal, não conseguiu os documentos para provar que não ficou com o respectivo dinheiro dos descontos.
- Que, posteriormente, poderia provar que a ... a ajudou a imprimir e encontrar os erros de caixa.

**1.11.** Considerando o requerido pela Trabalhadora-arguida na Resposta à Nota de Culpa, foi ouvida em declarações a Sra. ..., testemunha indicada pela Trabalhadora-arguida, para responder à matéria dos pontos 7.º e 9.º a 10.º da Resposta à Nota de Culpa por aquela apresentada, o que fez nos seguintes termos:

Questionada sobre qual a função exercida ao serviço da ..., a testemunha referiu que é Coordenadora.

Perguntada se se recorda de uma trabalhadora chamada ..., que substituiu a Sra. ..., na loja da ... do ..., durante o tempo em que esta esteve temporariamente incapacitada para o trabalho, a testemunha respondeu que sim.

A propósito do vertido no artigo 7.º da Resposta à Nota de Culpa, questionada sobre se teve conhecimento de que a Sra. ... cometeu vários erros em caixa, a testemunha respondeu que apenas detectou um erro da Sra. ....

Acrescentou que esse erro consistiu em ter a Sra. ... registado várias vezes a venda do mesmo artigo. No entanto, o erro foi detectado pela testemunha no mesmo dia, tendo esta informado a Trabalhadora-arguida para que posteriormente procedesse à sua correcção.

Perguntada, relativamente ao vertido no artigo 9.º da Resposta à Nota de Culpa, sobre se teve conhecimento de a Sra. ... ter registado, num mesmo dia, a venda de várias malas que não haviam sido vendidas, a testemunha referiu que sim, que se trata do erro acima referido.

A propósito do referido no artigo 10.0 da Resposta à Nota de Culpa, questionada sobre se a Sra. ... foi despedida em virtude do referido erro, a testemunha esclareceu que não, que o contrato da Sra. ... cessou quando a Sra. ... voltou a trabalhar.

## 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 que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, 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, antes de assinalar os aspectos relevantes do presente processo, cumpre previamente assinalar o seguinte, tendo como referência os artigos 351.º e 330.º do Código do Trabalho, no que importa à noção de justa causa de despedimento:

**2.3.1.** 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.

**2.3.2.** Por outro lado, na apreciação da justa causa, deve atender-se 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.

**2.3.3.** O juízo sobre a justa causa (<sup>1</sup>), é sempre, por definição, casuístico, assentando numa ideia de justiça individualizante, tomando em conta todas as circunstâncias do caso concreto e fazendo apelo ao princípio da proporcionalidade.

**2.3.4.** Ainda que comprovado um comportamento censurável a qualquer trabalhador, importa sempre atender à verificação dos demais aspectos da justa causa para despedimento, mas sem descurar, por último, a própria exigência de proporcionalidade da sanção face ao comportamento censurável do trabalhador. <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> João Leal Amado, *in* Questões Laborais n.º 32, Julho/Dezembro 2008, pág. 260.

<sup>2</sup> Com efeito, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções tão diversas como: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e o despedimento sem indemnização ou compensação.



- 2.4.** No que respeita à forma observada no procedimento para a imputação à Trabalhadora-arguida de comportamento culposos que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, da análise do teor da respectiva Nota de Culpa permite concluir que é promovida uma acusação através de uma descrição circunstanciada dos factos de cuja prática a trabalhadora é pormenorizadamente acusada, nomeadamente, quanto às circunstâncias de tempo e lugar de que cada infração.
- 2.5.** Os factos imputados reportam-se a procedimentos que configuram uma actuação reiterada pela mesma trabalhadora que a sua entidade empregadora não considera dentro do expectável e próprio à função e dentro dos limites de actuação da sua Gerente de Loja.
- 2.6.** Analisado o entendimento que faz a própria Trabalhadora-arguida da acusação, constata-se que no ponto 2 da sua resposta à Nota de Culpa a mesma admite ter tido “um procedimento menos claro, pretendendo ocultar determinados factos (...) pois temia ser responsabilizada por eles” (ainda que não reconheça se ter locupletado com os valores dos descontos) e que “temendo ser responsabilizada por esses” (...) “utilizou o expediente descrito na nota de culpa para compensar as falhas provocadas pela ...”.
- 2.7.** A Trabalhadora-arguida invocou em sua defesa que o intuito da sua actuação seria cobrir prejuízos resultantes por erros de uma trabalhadora – ... e não o locupletamento das diferenças entre as receitas cobradas às clientes e as verbas registadas. Todavia, não resulta das declarações da testemunha ... recolhidas pela Instrutora do processo - indicada pela Trabalhadora-arguida para confirmar sobre os erros da trabalhadora ... - qualquer indicação que tivesse havido senão um registo plural da mesma venda, o que permite inferir que apenas ocorreu um erro, mas não um efectivo prejuízo que justifique a afectação de verbas alegada.



**2.8.** Quanto aos factos que a trabalhadora não se reconhece como autora e constantes da nota de culpa são os seguintes:

- a) que a diferença de valor entre os montantes recebidos dos clientes pelas vendas e o registado e depositado fossem para si própria;
- b) que tivesse levado da loja sapatos para seu uso ou que os tenha feito seus;
- c) que passou um vale pelo valor de uma mala, porquanto apenas era um mero papel respeitante a uma mala com defeito e que era necessário buscar uma mala idêntica;
- d) a Trabalhadora-arguida esclarece ainda que na loja há uma pasta, designada por “pasta dos inventários” onde são colocados escritos sobre furtos, que está sempre acessível e nunca foi ocultada.

**2.9.** Pelo acima referido, por abreviado confronto entre a Nota de culpa e a Resposta à mesma, é de concluir que são assumidos pela Trabalhadora-Arguida, nomeadamente, os seguintes factos e comportamentos que lhe são imputados:

- *procedeu à venda dos artigos com as referências, facturas e valores referidos nos pontos n.ºs 7 a 15, 17 a 27, 28 a 34 e 35 a 43 da Nota de Culpa e com os procedimentos neles descritos;*
- *evitou entregar talão de compra aos clientes e apenas entregar facturas manuscritas ou não as entregar de todo — procedimento utilizado pela Trabalhadora-arguida para entregar ao cliente um documento com o valor efectivamente pago sem este ficar registado;*
- *induzir os clientes em erro, dizendo que o Estabelecimento se encontra naquele momento com o sistema informático em baixo, quando de facto está a funcionar perfeitamente;*
- *costuma pedir às restantes trabalhadoras da Loja que o façam também e que, ademais, tentem que os clientes realizem os pagamentos em dinheiro, instruindo-as no sentido de dizer que o Multibanco se encontra fora de serviço;*



- *utiliza depois o dinheiro resultante das vendas a dinheiro para perfazer os depósitos de dias anteriores a que por vezes falta algum valor;*
- *Suceeder com regularidade retirar dinheiro do fundo de caixa fundo de € 150,00 existente nas caixas para facilitar trocos — para cobrir depósitos incompletos;*
- *alegar constantemente, durante o dia, faltas de dinheiro em caixa, impondo às trabalhadoras que reponham esses montantes em falta.*

**2.10.** Pelo que decorre do ponto anterior, é de concluir que se trata de uma descrição circunstanciada de práticas que assentam, nomeadamente em inverdade, com inevitáveis consequências de inverdade contabilística quanto a receitas da própria empresa, entre a cobrança e o registo da venda de artigos, afectação de receitas a depósitos respeitantes a dia diferente da sua cobrança, e aliciamento das suas subordinadas para alegar não funcionamento do sistema informático do estabelecimento e ainda do serviço de pagamento Multibanco perante os clientes.

**2.11.** Nestes termos, é de considerar que sendo as situações ora referenciadas por si mesmas óbvias violações dos deveres de lealdade ao empregador de que a Trabalhadora-arguida tem culpa e que, tratando-se de uma trabalhadora com a responsabilidade de Gerente de Loja, configuram um comportamento que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.12.** No que respeita à proporcionalidade da medida disciplinar de despedimento face à gravidade dos factos imputados, considerando que a Trabalhadora-arguida tinha a categoria e exercia as funções de Gerente de Loja, pelo carácter de confiança pessoal que está associado a essas funções entre a entidade empregadora e a trabalhadora, julga-se que, pese embora a faculdade da entidade empregadora ainda poder



decidir adoptar uma medida disciplinar conservatória, não é de considerar desproporcionada a adopção da medida de despedimento.

- 2.13.** Dada a confissão de factos de patente violação dos deveres de lealdade ao empregador pela Trabalhadora-arguida, ainda que não se reportando a todos os factos elencados na Nota de Culpa, mas os que reconhecidamente praticou para mais na sua qualidade de Gerente de Loja permitem concluir que a intenção de despedimento da sua entidade empregadora não comporta um indício de discriminação em função do sexo, e a sua entidade empregadora ilide a presunção de despedimento sem justa causa prevista no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Por tudo o exposto, conclui-se que a entidade empregadora logrou ilidir a presunção de inexistência de justa causa para o despedimento da sua Gerente de Loja, ..., pelo que não cumpre emitir parecer desfavorável à sanção disciplinar de despedimento em análise.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Atento o exposto supra, a CITE não se opõe ao despedimento por justa causa da trabalhadora ..., Gerente de Loja de estabelecimento da empresa ..., por esta ter ilidido a presunção legal a definir o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida como sem justa causa, atento o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**