



PARECER N.º 127/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 12.02.

Processo n.º 419 – DL/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.04.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, 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 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, datada de 14.03.2013, que a entidade empregadora endereçou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., S.A., contra a colaboradora ..., com a categoria operadora supermercado 2ª, na sequência da participação e documentação dos autos”.
 - 1.2.2. “A arguida é colaboradora do ..., S.A. e exercia, à data dos factos em apreço, funções na loja de ...”.

- 1.2.3.** “No dia 22 de dezembro de 2012, a arguida foi fazer as suas compras à loja do... Depois de colocar num carrinho os artigos que pretendia levar, a arguida dirigiu-se para a caixa nº 6, onde estava a operar a colaboradora... . Já era hábito a arguida fazer o registo e pagamento das suas compras na caixa onde estivesse a... Sendo que quando a ... fazia as suas compras, também tinha o hábito de fazer o registo e pagamento na caixa onde estivesse a arguida”.
- 1.2.4.** “Ao contrário das regras estabelecidas na loja que determinam que as compras dos colaboradores devem ser registadas na caixa n.º 1. No entanto, tal não era cumprido, nem pela arguida nem pela... Sendo que há já uns tempos que a gerência desconfiava que a arguida e a ... não efetuavam o pagamento de todos os artigos que levavam. O que se veio a confirmar”.
- 1.2.5.** “Só que nas anteriores situações, para além dos sacos de compras ..., não se tinha conseguido apurar quais os artigos que a arguida e a ... levavam sem pagar”.
- 1.2.6.** “Assim neste dia 22 de dezembro, quando a arguida se dirigiu para a caixa da ..., a gerente ..., o vigilante ... e o adjunto ... foram acompanhar, através das câmaras, a operação de registo das compras da arguida. Enquanto iam visualizando o que a ... fazia, a ... e o ... iam acompanhando o registo efetivo dos artigos no sistema, através do E-journal. Tendo constatado que a ... não efetuou o registo de vários sacos de compras ... que entregou à arguida. E que não efetuou o registo de todos os artigos que colocava no check-out para a arguida levar”.
- 1.2.7.** “Assim e com esse acompanhamento, foi possível apurar que a ..., para além dos sacos de plástico, não efetuou o registo dos seguintes artigos:
- 5 unidades de leite ... no valor de 2,45 €;
 - 4 garrações de água no valor de 1,68 €;

- 3 embalagens de ovos ... no valor de 2,97 €;
- 4 embalagens de cerveja ... no valor de 21,96 €;
- 1 embalagem de rolos de cozinha ... no valor de 2,59 €;
- 2 embalagens de óleo ... no valor de 2,78 €

1.2.8. Tudo no valor de 34,43 €. Possibilitando que a arguida, como ambas tinham planeado, levasse esses artigos sem os pagar. A arguida apenas pagou os artigos que a ... registou e que tinham o valor de 5,76 €. Apesar de levar consigo artigos no valor total de 40,19 €'.

1.2.9. "As atitudes da arguida são graves e consubstanciam ilícitos disciplinares graves".

1.2.10. "A arguida tirou da placa de venda, os artigos que se encontravam discriminados no ponto 1.2.7. Com a cumplicidade da ... que não efetuou o registo desses artigos, a arguida não efetuou o pagamento dos mesmos".

1.2.11. "A arguida apropriou-se ilicitamente dos artigos discriminados no ponto 1.2.7. Fazendo-os seus sem pagar o valor devido de 34,43 €. Contra a vontade e em prejuízo da sua legítima proprietária. Com tal estratégia montado pela arguida e pela ..., em que esta não registava todos os produtos e a arguida não os pagava, foi possível à arguida levar da loja vários artigos sem os pagar. Sendo que tudo indicia que tal já tinha acontecido anteriormente por várias vezes. E que houve outras vezes em que foi a arguida a não efetuar o registo e a ... a não efetuar o pagamento de artigos que levava".

1.2.12. "Com as suas atitudes a arguida fez seus, sem os pagar, vários artigos pertencentes à sua entidade patronal. A arguida agiu livre e conscientemente em coautoria com ..., sendo que a sua conduta, para além de consubstanciar um ilícito disciplinar grave, é passível de ser considerada, como crime de abuso de confiança, punível nos termos do art.º 205.º do Código Penal".

- 1.2.13.** “Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever de: cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho; de lealdade, previstos nas alíneas e) e f) do n.º 1 do art. 128.º do Código de Trabalho”.
- 1.2.14.** “Acresce que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa, - são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351º do Código de Trabalho”.
- 1.2.15.** “Face a tal circunstancialismo, e provando-se os factos de que a mesma é acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do mesmo diploma legal”.
- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 08.04.2013, a trabalhadora arguida afirma, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** “A acusação à funcionária é datada dia 22 de dezembro de 2012, no entanto, só recebeu a nota de culpa dia 26 de março de 2013. Tendo o prazo legal de 60 dias para a receção da nota de culpa não ter sido respeitado, determinando assim a caducidade do procedimento disciplinar nos termos legais”.
- 1.3.2.** “A funcionária ... no dia do acontecido não se encontrava de serviço mas sim como cliente. No ato de compra tudo foi colocado na zona do check-out para



efetuar o pagamento, não se apercebendo que algum dos produtos não tenha sido registado”.

- 1.3.3.** “Uma vez que afirmam ter sido verificado na hora pelo vigilante ..., pelo adjunto ... e pela gerente ..., não se compreende a ausência de reação a saída da loja com as compras por registar”.
- 1.3.4.** “Com este comportamento todos os mencionados descuraram as suas funções, permitindo assim, a saída de produtos não registados por esquecimento ou lapso de ...”.
- 1.3.5.** “Quando se tem a certeza que algum cliente leva produtos sem pagar segundo as normas do estabelecimento, este deve ser intercetado e deve fazer o pagamento das mesmas. Tal não aconteceu”.
- 1.3.6.** “Se a funcionaria ... tivesse sido abordada e se tivesse conferido que algum artigo não tinha sido registado, regularizava o pagamento em falta sem nenhum problema, evitando assim toda a situação. Verificando assim que a gerência agiu de má fé e com segundas intenções”.
- 1.3.7.** “Relativamente a acusação da gerência sobre existir um complô entre as funcionárias ... e ... é uma acusação sem fundamento e veracidade, que ofende a honra das visadas. A acusação de que era hábito ... fazer o registo das suas compras na caixa onde estivesse ... é falsa”.
- 1.3.8.** “A caixa onde opera habitualmente ... é a caixa n.º 1, pois é uma caixa de farmácia, tendo ela a formação de farmácia, é normal operar nesta caixa. A funcionária ... regista a maior parte das vezes as suas compras na caixa n.º 1 não por ser a caixa de ... mas sim por ser a caixa destinada aos pagamentos das compras dos funcionários cumprindo as regras do estabelecimento”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.9.** “Quando o registo das compras de ... não é realizado na caixa n.º 1 é devido a grandes filas de espera, com conhecimento da gerência. Inclusive os elementos da gerência procedem de maneira igual, quando o mesmo sucede”.
- 1.3.10.** “A respondente sempre efetuou o registo integral das compras de ..., assim como de todos os clientes, estando assim, a proceder a uma acusação grave. É uma funcionária exemplar que em todo o tempo de trabalho nunca teve quebras de caixa nem qualquer antecedente disciplinar”.
- 1.3.11.** “Não praticou os factos de que vem a ser acusada. Após receção de nota de culpa e em conversa com a gerente ..., admitiu que, a partir do dia 22 de dezembro de 2012 as funcionárias ... e ... foram vigiadas nas suas compras e que nada encontraram, que prove a existência de um complô. Assim, se conclui que não se trata de uma conspiração, nem de nenhum ato combinado ou premeditado entre as funcionárias, mas sim de uma situação que ocorreu por engano ou esquecimento que poderia ter sido corrigida na hora pelos responsáveis da loja com uma simples intervenção”.
- 1.3.12.** “Nunca de forma consciente ... se apoderou de produtos sem que estes tenham sido registados”, pelo que “se conclui que a respondente não praticou qualquer infração disciplinar, devendo assim, o respetivo processo ser arquivado”.

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 14º 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 63º 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.

- 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de, em conluio com outra colega ter levado vários artigos da loja que, não tendo sido registados pela colega, não foram pagos pela arguida, no montante de € 34,43.
- 2.3.** A trabalhadora arguida refuta estas acusações.
- 2.4.** Efetivamente, como refere na nota de culpa a entidade empregadora tendo tido desconfiança relativamente à arguida, no que respeita aos pagamentos das compras que fazia na loja onde trabalha, programou para o dia 22.12.2012, uma verificação desse facto, o que significa que nesse mesmo dia teve conhecimento dos factos que, no seu entender, consubstanciaram, uma infração disciplinar.
- 2.4.1.** Assim, tendo a entidade empregadora notificado a trabalhadora arguida da nota de culpa em 19.03.2013, decorreram mais de 60 dias, desde o citado dia 22.12.2012 até este dia 19.03.2013, pelo que, nos termos dos artigos 329º n.º 2 e 353º n.º 3, ambos do Código do Trabalho, caducou o procedimento disciplinar.
- 2.5.** É de salientar que, segundo a nota de culpa, nesse dia 22.12.2012, visualizaram os factos de que vem acusada a arguida, através das câmaras e através do sistema E-journal, a gerente ..., o vigilante ... e o adjunto ..., tendo apenas este sido ouvido como testemunha da entidade empregadora.
- 2.6.** A entidade empregadora não fez prova da existência de qualquer combinação entre a arguida e a colega que alega não ter registado os artigos que a arguida teria levado sem pagar.
- 2.7.** De qualquer modo, haveria sempre que 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 330º do Código do Trabalho.

- 2.8.** 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 que pela sua gravidade e 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, até pelo tempo decorrido entre o conhecimento dos factos, por parte da entidade empregadora e a notificação da nota de culpa à trabalhadora.
- 2.9.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º 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 lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 20 DE MAIO DE 2013**