

PARECER N.º 159/CITE /2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, ..., por facto imputável, 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 548 – DP/2013

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu, em 4 de julho de 2013, através de email de Sociedade de Advogados, cópia de um processo disciplinar instaurado pela ..., com vista à emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera, ..., detentora da categoria profissional de Chefe de Secção, a exercer funções de coordenadora de ..., no ..., desde abril de 2011, nesta entidade desde 11.09.1996.
- 1.2.** Do processo enviado à CITE, constam fotocópias de vários documentos nomeadamente:
- Email de 4.06.2013, remetendo o processo à CITE;
 - Carta da entidade empregadora, com data de 28.03.2013, dirigida à trabalhadora notificando-a da nota de culpa, entregue em 3/04/2013;
 - Dois registos dos CTT desta entidade empregadora para a trabalhadora, um com a acima referida data;
 - Uma pagina de quadro de Stock Real vs Teórico ao Artigo do Inventário Lazer de 04.02.2013; Uma pagina de quadro de Ajustes efetuados antes do fecho do inventário, de

21.03.2013; Uma página de pesquisa informática de 22.09.2012 a 21.03.2013; Uma página do quadro de Ajustes efetuados antes do fecho do inventário, de 21-03-2013; Uma página do quadro de Stock Real vs Teórico ao Artigo do inventário fiscal bazar ligeiro de 08.10.2012 com referência a data de 11.10.2012; Páginas sem rubricas, datas ou outro tipo de autenticação.

- Páginas de Participação Disciplinar assinada por trabalhadora (que foi substituir a arguida na seção onde esta tem sido responsável) sem data e não comunicada à trabalhadora com a seguinte referência: *A colaboradora não foi abordada devido a estar de baixa de parto. De referir que a colaboradora ficou de baixa a partir de 1 de nov. de 2012 ; ...*
- Nota de culpa entregue à trabalhadora em 3/04/2013;
- Resposta à nota de culpa subscrita por Advogada sem comprovativo da data de recebimento pela entidade empregadora;
 - Procedimento MC11.04 de Inventário de Loja, (5 folhas de manual de procedimento de inventário) ;
 - 2 Emails de 11.10.2012 relativos a inventário, eventual quebra e ordem fecho desta peça;
 - Procuração Forense da trabalhadora a mandatária;
 - Autos de Declarações das testemunhas e uma acareação;
- Despacho para nomeação de Instrutor de 22.04.2013;
- Carta de 24.04.2012, da entidade empregadora à trabalhadora, informando da instrução do processo e da designação de data para a audição das testemunhas requeridas na resposta à nota de culpa;
- Auto de Declarações das testemunhas, em 06.05.2013, ...; ...; ..., ...;

- Auto de Acreação entre a arguida e a testemunha ...;
- Junção de documentos solicitados pela trabalhadora arguida:
 - *Registo de tempos da trabalhadora e subordinados dos dias 8 a 11 de outubro de 2012, sem estarem datados e assinados;*
 - *Ultima avaliação de desempenho da trabalhadora de 01.01.2011 a 31.12.2011 ...*
- Relatório Final e Proposta de Sanção, de 4.06.2013.

1.3. Da nota de culpa, rececionada pela trabalhadora em 03.04.2013, consta o seguinte :

... A ..., SA. Pessoa coletiva n.º com sede em ..., ... deduz contra a trabalhadora ..., doravante designada por arguida, as acusações que constam na presente nota de culpa, assentes na seguinte factualidade:

Pressupostos:

1.

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, grandes armazéns, charcutarias, confeitarias, cafés, restaurantes, padarias, talhos, relojoarias e ourivesarias e, ainda as indústrias de confeitaria, padaria, charcutaria e outras pequenas indústrias e a distribuição em livre serviço, a importação de todos os bens destinados ao comércio retalhista. A sociedade pode ainda importar e comercializar medicamentos não sujeitos a receita médica, e a título acessório, prestar serviços na área de comércio retalhista e grossista a outros estabelecimentos de livre serviço, bem ainda como a promoção, desenvolvimento e gestão imobiliária, compra e venda de imóveis próprios ou alheios e revenda dos adquiridos para esse fim e arrendamento de imóveis.



2.

A arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 11.09.1996 e, atualmente tem a categoria profissional de Chefe de Secção.

3.

Exerce as suas funções no estabelecimento da arguente sito no ... e doravante designado por “loja”.

Factos:

4.

A arguida desempenha funções de coordenadora de ...

5.

Tem como responsabilidades, entre outras, a coordenação de inventários realizados na sua secção

6.

E a validação dos respetivos resultados,

7.

inserindo as informações dos mesmos em sistema.

8.

Os resultados apurados nos inventários devem ser fidedignos e retratar com veracidade o estado do stock da arguente.

9.

O Stock Real consiste nos artigos efetivamente existentes em stock na Loja e que são contabilizados fisicamente.

10.

O Stock Teórico consiste nos artigos que estão inseridos em sistema como existentes em stock.

11.

As diferenças registadas entre o stock real e teórico são as denominadas quebras.

12.



Que se denominam por quebras negativas se o stock real for inferior ao stock teórico (se faltarem artigos)

13.

E por quebras positivas se o stock real for superior ao stock teórico (ou seja, se sobrarem artigos)

14.

A Loja realiza por ano dois inventários fiscais,

15.

Em maio e outubro, respetivamente

16.

O inventário de outubro foi supervisionado pela arguida

17.

Sendo que foi a arguida a validar os resultados desta inventário e lançar os mesmos em sistema

18.

A arguida já não realizou o inventário realizado no dia 05.02.2013 à secção de Lazer

19.

Que foi realizada pela colaboradora ... que estava a substituir a arguida no seu período de baixa

20.

Nesta sequência, a arguente detetou diversas irregularidades perpetradas pela arguida no inventário de outubro de 2012

21.

Onde havia sido apurada uma quebra de € - 7.244.66

22.

Todavia apurou-se que os resultados do referido inventário que foi fechado apenas no dia 11.10.2012, foram falseados pela arguida

23.



A arguida no referido dia efetuou uma série de ajustes falsos antes do fecho de inventario, ...

24.

De referir que estas inserções de dados foram efetuadas pela arguida com recurso ao seu utilizador ...

25.

E ao recurso do utilizador da colaboradora ... (Artigo ...) que havia pedido a esta,

26.

Isto apesar de ter pleno conhecimento de que o utilizador é pessoal e intransmissível segundo os procedimentos em vigor no seio da arguente

27.

Sucede que os referidos acertos foram em n.º exatamente igual à quebra apurada para os referidos artigos apurada no inventário de 05.02.2013

28.

O que revela sem margem para duvida que se trataram de inserções falsas com intuito de camuflar a quebra

29.

Aliás, quando a arguida entrou de baixa deixou indicações à colaboradora ... para dar quebra de alguns artigos.

30.

Devido a ter inserido contagem no inventário

31.

Dizendo-lhe para ir “diluindo a quebra, para não aparecer no próximo inventário!!!”

Aqui chegados

32.

À arguida competia providenciar que fossem cumpridos todos os procedimentos em vigor no seio da empresa,



33.

De molde a evitar a quebra

34.

E garantir a correta elaboração de inventários

35.

O que, como supra referido, não sucedeu

36.

Tendo a arguida inserido dados falsos em sistema

37.

Sem contar efetivamente os artigos

38.

Com o intuito de camuflar a quebra da sua secção

39

Deturpando informação contabilística e de gestão da arguente

40.

Impedindo-a de ter informação de gestão correta,

41.

Para tomar as decisões de gestão que se mostrassem adequadas

42.

Designadamente, de tomar medidas de controlo da quebra,

43.

Fazendo ainda com que o esforço de realização de inventários e custo associado, fosse inútil, traduzindo-se tal circunstância em prejuízos patrimoniais para a arguente.

Conclusões:

44.

A conduta da arguida consubstancia uma violação grave dos deveres de zelo, diligência, cumprir ordens e instruções do empregador respeitante à execução e disciplina do trabalho, lealdade e promover ou executar



atos tendentes a melhoria da produtividade da empresa violando as alin. c), e), e h) do nº 1 do art. º 128 do Código do Trabalho.

45.

O comportamento evidenciado pela aqui arguida é inadmissível a um colaborador da empresa, uma vez que,

46.

Atendendo às funções de chefia desempenhadas pelo trabalhador bem como pela sua antiguidade, a arguida não poderia ignorar quais procedimentos corretos a serem verificados nos procedimentos de inventário que não foram respeitados.

47.

A arguida adulterou os resultados do inventário de outubro de 2012

48.

Inserindo dados falsos sobre artigos que sabia não existirem fisicamente na loja

49.

Não tendo sido garantida a contagem verdadeira e correta do stock existente.

50.

Toda a conduta da arguida é grave tendo originado um prejuízo económico para a empresa.

51.

A arguida atuou de forma livre e intencional.

52.

Com o seu comportamento, a arguida demonstrou desrespeito pelo cumprimento diligente das ordens que lhe são dadas pelo seu empregador.

53.

Violando os procedimentos internos da empresa, assim como os deveres laborais a que está legal e contratualmente obrigada.



54.

O conjunto de comportamentos perpetrados pela arguida consubstancia-se numa violação crassa dos seus deveres enquanto trabalhadora

55.

Pelo que, dado o grau intenso de culpa da arguida, e a gravidade da sua conduta, torna-se prática e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho que a une à arguente.

56.

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 n.º 1 e al., a), d), e) do n.º 2 do artº 351 do Código do Trabalho.

57.

Sendo intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida com justa causa. Concede-se à arguida o prazo de 10 dias úteis para, querendo, deduzir a sua defesa por escrito.

Pela arguente...

1.4. A Trabalhadora através de advogada apresenta a seguinte resposta à nota de culpa:

... DA QUESTAO PRÉVIA:

1.º

Os autos disciplinares em causa são uma injusta e desajustada tentativa da Instaurante despedir a trabalhadora arguida.

2.º

Aliás, no âmbito das suas funções, a arguida tudo tem feito em estreita, diligente e leal colaboração com a sua entidade patronal a quem procurou servir com a máxima lealdade, conforme se irá demonstrar, pelo que não pode aceitar como exato nenhum dos factos vertidos na

Nota de Culpa, por traduzirem uma versão conscientemente distorcida da efetiva realidade dos factos.

DOS FACTOS:

3.º

A arguida foi admitida na empresa no dia 11/09/1996.

4.º

O percurso profissional da arguida foi sempre evolutivo, começando na altura da admissão a exercer funções de operadora de caixa, passando para operadora principal, e, desde abril de 2011, exercendo as funções de Chefe de Secção, independentemente de apenas constar no recibo de vencimento tal categoria profissional desde novembro de 2011.

5.º

A trabalhadora desempenha as funções de coordenadora de ... e coordena os inventários realizados na sua secção, composta pelas áreas de Lazer, Casa, Cultura, Arrumação, Bricolage e Auto e Pet Care.

6.º

A arguida tem atualmente como seus subordinados os Senhores ..., ..., ..., ... e ..., a quem efetua as respetivas avaliações de desempenho, e controla o respetivo registo de tempos.

7.º

No âmbito e no exercício das suas funções foram efetuadas variadíssimas auditorias externas às várias secções da empresa e inclusive às secções da arguida.

8.º

Para além disso foram também efetuadas desde o ano de entrada da arguida na empresa e até outubro de 2012 (última auditoria efetuada pela arguida), diversos inventários internos, às mais variadas secções da empresa, conforme procedimento existente na empresa (confrontar documento n.º 1 que se junta e se considera reproduzido para os devidos e legais efeitos)



9.º

De salientar que dos inventários realizados pela arguida até outubro de 2012, foram detetados vários erros, sem nunca ter sido aberto qualquer processo disciplinar ou sequer, e se fosse o caso, qualquer procedimento judicial, ficando o processo sempre fechado entre o Responsável de Área (arguida), o Responsável de Loja (D. ..., à data) e o Responsável de Recursos Humanos (...), uma vez que nunca se conseguiu apurar efetivamente a verdadeira razão para a discrepância de valores entre o que estava registado no sistema Informático e o que efetivamente existia no armazém e loja a que no foi dada relevância (eventualmente por a não ter) pela entidade patronal, segundo cré a arguida.

Ora,

10.º

No dia 08/10/2012 teria lugar a realização do processo de inventário na secção da arguida, o qual começou a ser preparado uma semana antes (para contar todos os artigos em armazém, com a colaboração dos operadores da secção ..., ..., ..., ... e ...) e também pela arguida.

11.º

Assim, no referido dia 08/10/2012, iniciou-se após o horário de trabalho (22:00 Horas) o inventário à loja, com os mesmos operadores supra referidos, e ainda com os das área “Caixa” e “Alimentar”.

12.º

Por volta das 06:00 Horas da manhã, e tendo em conta que a arguida se encontrava grávida de 6 meses, à data (08/10/2012), o que era bem sabido por parte da sua superior hierárquica D. ... e dos Colegas, começou a sentir-se bastante mal, face às muitas horas de trabalho realizadas, e teve que regressar a casa,

13.º

pelo que os operadores da secção da arguida, acabaram de lançar o resto dos dados dos artigos, no sistema informático, tal como acordaram e se comprometeram com a arguida a fazer, atento o seu estado, o avançado da hora, e a necessidade de fecho do inventário.

14.º

No dia 09/10/2012, todos os trabalhadores da secção (incluindo a arguida), ficaram a descansar em casa, conforme tem sido prática habitual na empresa, face à “maratona de trabalho” do dia anterior e madrugada desse próprio dia.

15.º

Todavia, no dia 10/10/2012, mesmo estando de folga, a arguida deslocou-se à empresa, imprimiu as listagens de inventário e detetou quebras de montante bastante elevado e superior ao descrito na nota de culpa, iniciando um novo controle dos artigos.

16.º

No entanto, retomando o trabalho, em 11/10/2012, a arguida e a colaboradora ... efetuaram uma recontagem aos artigos e chegaram então, a uma diferença de € 7.244,66 valor que a arguida reportou, de imediato, verbalmente à responsável de loja (D. ...), e isto porque existe um procedimento rápido de conclusão do inventário (vide doc.n.1).

17.º

Mesmo perante tal quebra de € 7.244,66, a responsável de loja (D. ...) comunica verbalmente à arguida que o procedimento de inventário teria de ser fechado rapidamente, o que veio a confirmar por escrito.

18.º

A situação em causa (quebra de 7.244,66 Furos) foi também evidenciada por escrito através do e-mail (cfr. doc. 2 que se junta), enviado pela D. ..., (Responsável dos Recursos Humanos e Responsável por efetuar o fecho dos inventários no sistema informático)



para a Responsável de Loja (D. ...) e também enviado com conhecimento à arguida

19.º

A Responsável de Loja e superior hierárquica da arguida (D. ...), não obstante saber da quebra de 7.244,66 Euros, deu ordens expressas, e agora por escrito no próprio e-mail de 11/10/2012 às 15:04 Horas, para que a Responsável de Recursos Humanos fechasse o inventário, nos seguintes termos e com o conhecimento da arguida:

“Esmeralda feche o inventário e preencha este mapa com os valores apurados”

e sem que tivesse ordenado outro qualquer procedimento para o efeito, ou seja, a dita quebra foi considerada como aceitável,

20.º

Após o fecho do inventário, e desde dia 11/10/2012 a 31/10/2012, a arguida continuou a efetuar o seu trabalho, com a mesma dedicação, empenho e zelo, como de costume, e sempre com o conhecimento da sua superior hierárquica.

21.º

Refira-se ainda que no final do mês de outubro de 2012 ocorreu a passagem da Chefia/Responsável de Loja, onde a arguida exerce funções, ou seja, a Sra. D. ..., passou a exercer funções no ..., de ..., e tendo assumido funções como nova superior hierárquica da arguida a Sra. D. ...,

22.º

Naturalmente com a passagem de “pastas” para a nova Responsável de Loja, nela se compreendendo atualmente todos os assuntos respeitantes à arguida, entre outros.

23.º



Esclareça-se ainda, em abono da verdade, que a arguida referiu à sua nova Chefia, D ..., que tinha nesse próprio mês efetuado o inventário Fiscal à sua área, onde tinha sido apurado uma quebra de € 7.244,66.

24.º

Para além disso, no dia 24/10/2012 ocorreu a reunião da área de Bazar no ... onde estiveram presentes, o Sr. Diretor de Operações (Dr. ...), todos os Diretores de Loja Centro Norte, (D. ... e D. ..., entre outros..), todos os Responsáveis de área de Bazar, incluindo a arguida, onde se discutiram diversos assuntos, nomeadamente:

- vendas da secção de Bazar;*
- quebras da secção de Bazar;*
- planogramas (modo como os artigos estão expostos nas prateleiras);*
- resultados do inventario da secção Bazar por diversas lojas do centro norte;*

25.º

Chegada a altura de a arguida se pronunciar na reunião de 24/10/2012, a mesma referiu o valor da quebra na sua secção, e mencionou que o inventário se encontrava concluído e que as possíveis e eventuais razões para algum montante da quebra poderia ser a eventual falta de entrega do artigo por parte da ... (empresa do Grupo encarregue de entregar os artigos) ou eventual má contagem neste ou em inventário anterior, conforme tem acontecido no passado.

26.º

De salientar que, mesmo com a existência desta reunião de 24/10/2012, e nos dias posteriores, não foi de forma expressa ou por qualquer outro meio evidenciado pelos superiores hierárquicos da arguida de que iria ser aberto um processo de inquérito às quebras existentes nas secções de Bazar ou sequer sugerido uma nova recontagem aos artigos.

27.º



No dia 01/11/2012 ficou de baixa por risco de maternidade, pois diga-se em abono da verdade, que a arguida teve um parto prematuro (36 semanas) no dia 25/12/2012, estando ainda atualmente a gozar a licença da maternidade.

28.º

Por último refira-se ainda que em novembro de 2012 e mesmo estando de baixa, a arguida deslocou-se pelo menos uma vez por semana, para acompanhar e preparar a colaboradora, ... para as funções em que a estava a substituir, durante o período de baixa por maternidade.

Contudo,

29.º

Para grande espanto da arguida no dia 03/04/2013, recebe uma nota de culpa da empresa, com uma acusação de que, em resumo, se descrevem os principais artigos:

Artigo 16- “O inventário do outubro foi supervisionado pela arguida”.

Artigo 17- “Sendo que foi a arguida a validar os resultados deste inventário e lançar os mesmos em sistema

Artigo 18- “ A arguida já não realizou o inventário realizado no dia 05/02/2033 à secção de Lazer”.

Artigo 19- “Que foi realizado pelo colaboradora ... que estava a substituir a arguida no seu período de baixa”.

Artigo 20-’Nesta sequência a arguente detetou diversas irregularidades perpetradas pela arguida no inventário de outubro de 2012.

Artigo 21-’Onde havia sido apurado uma quebra de - C 7.244,66’

Artigo 22-“Todavia, apurou-se que os resultados do referido inventário, que foi fechado apenas no dia 11.10.2012, foram falseados pela arguida`.

Artigo 23-” A arguida no referido dia efetuou uma série de ajustes falsos antes do fecho de inventário”.



Artigo 24-” De referir que estas inserções de dados foram efetuados pela arguida com recurso ao seu utilizador ...”

Artigo 25- “E ao recurso do utilizador da colaboradora

Artigo 29-”Aliás, quando a arguida entrou de baixa deixou indicações á colaboradora ... para dar quebra de alguns artigos”.

Artigo36- “Tendo a arguida inserido dados falsos em sistema”.

Artigo 37- “Sem contar efetivamente os artigos”.

30.º

Ora, tendo em conta o documento nº 1 junto (Procedimento de Inventário de Loja ... com entrada em vigor em 22/05/2012) percebe-se que não foram efetuadas todas as ações chave descritas pela própria empresa, nomeadamente o processo descrito em E por parte da responsável de Loja (D. ... superior hierárquica da arguida).

A- Definir clara e inequivocamente as zonas e a gama a inventariar;

B- Efetuar o correto corte das operações;

C- Contar e registar os artigos detidos em inventário;

D- Fechar o inventário no timing definido;

E- Analisar os resultados, corrigir os erros, identificar e explicar as causas das diferenças do inventário.

31.º

Para além disso, e de acordo com o documento nº 2 anexo, conclui-se também que a superior hierárquica da arguida, mesmo sabendo por documento escrito da quebra existente (7244,66 Euros) e relato verbal efetuado pela arguida poderia ter sugerido e ordenada uma nova recontagem, já que poderia - apesar do cuidado posto na realização do trabalho de inventário (realizado por várias pessoas e supervisionado e controlado pela arguida) - ter ocorrido lapso ou lapsos de contagem.

32.º

Acresce que conforme é sabido pela superior hierárquica da arguida, no dia 08/10/2012 (dia do inventário), a arguida, por razões de saúde teve



de se ir embora, cerca das 6 horas da manhã, depois de inúmeras horas de trabalho, pelo que foram os restantes colaboradores que acabaram o registo de dados no sistema informático;

33.º

para além de que é completamente falso que alguma vez tenha dado ordens à colaboradora ... para dar quebra de alguns artigos conforme vem descrito na nota de culpa assim como nunca utilizou o recurso ao utilizador da ..., uma vez que a arguida não sabe a palavra passe desse utilizador;

34.º

Tendo ficado antes a arguida, preocupada com o resultado do inventário efetuado em 08/10/2012, como se disse, uma vez que não tinha sido ela própria a acabar o registo dos dados, e uma vez que, mesmo tendo avisado a sua superior hierárquica de forma verbal para a quebra de € 7 244,66, lhe ter sido ordenado assim como à D. ..., que o inventário fosse encerrado

35.º

Na verdade a arguida introduziu no sistema informático os dados que na altura dos factos foram contabilizados, tudo na presença dos restantes colaboradores, não podendo terminar o registo na madrugada do dia 09/10/2012

36.º

Na recontagem dos artigos efetuada a 10/10/2012 e após a constatação da quebra de €7 244,66. e após ter procedido a nova contagem, alertou no dia 11/10/2012 a sua superior hierárquica (vide doc 2), para a situação.

37.º

Por último, refira se, uma vez mais, que existiu uma reunião da secção de Bazar em 24/10/2012 onde estiveram presentes tanto a D. ... (anterior superior hierárquico da arguida), como a atual superior



hierárquica da arguida D. ... que se encontravam ao corrente da situação.

38.º

Sendo também verdade que com a passagem de testemunho da D. ... para a D. ... que ocorreu no próprio mês de outubro de 2012, estavam bem cientes do resultado do inventário, e de quais os procedimentos existentes, para além da existência do procedimento da empresa... (vide doc.1 e 2), ou seja, tudo foi considerado 'normal' por parte da empresa e respetivos superiores hierárquicos da arguida.

39.º

Pelo que entende a arguida ter cumprido com todas as regras e procedimentos que lhe foram impostos pela sua entidade patronal, não se vislumbrando que conduta lhe possa ser censurada e/ou merecedora de instauração do presente processo disciplinar

DO DIREITO

40.º

O n.º 2 do artigo 329 do CT estabelece que “o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento do infração”, pelo que a atual lei mantém o prazo de sessenta dias relativo ao exercício da ação disciplinar, configurando um prazo de extinção de responsabilidade do trabalhador assente em presunção iuris et de iure de irrelevância disciplinar da conduta, conforme largamente discutido, analisado e decidido em termos jurisprudenciais e doutriniais

41.º

A principal ideia contida neste prazo de ação disciplinar é a de que, decorrido certo tempo desde que a entidade patronal teve conhecimento da infração, na omissão do desencadeamento do procedimento, a relevância que o empregador atribuiu à conduta é mínima, pelo que este

prazo apenas diz respeito à instauração da ação disciplinar e não vai condicionar a duração do respetivo procedimento.

42.º

Assim sendo, a ação disciplinar tem de ser iniciada no prazo de 60 (sessenta) dias, sob pena de se extinguir o direito e, por isso, estamos na presença de um prazo de caducidade, pelo que tendo a entidade patronal sabido da existência de uma quebra de resultados no processo de inventário no dia 11/10/2012, e tendo tal situação sido novamente abordada na reunião geral da secção de Bazar, ocorrida no dia 24/10/2012, e nada tendo sido efetuado desde as referidas datas, tendo inclusive sido dado ordens para se fechar o inventário e não para se efetuar uma 3ª contagem ou abrir o competente inquérito disciplinar (cfr. doc 1 e 2), dir-se-á que neste momento 03/04/2013 data da receção da nota de culpa pela arguida, o direito de exercer o procedimento disciplinar já se encontra caducado art. . 329 nº 2 do CT.

43.º

Contudo, sem prescindir e na eventualidade de se considerar de que o prazo para exercer o procedimento disciplinar por parte da empresa ainda seria tempestivo, o que apenas por mera hipótese académica se aceita, cumpre referir que:

44.º

A estrutura do procedimento disciplinar abrange vários princípios e comporta, em resumo, as seguintes fases, sendo certo que tais fases devem consubstanciar material e formalmente um único processo numerado e rubricado pelo Instrutor, em face dos documentos juntos aos autos:

- Fase de Inquérito ou Investigação;*
- Fase de Acusação;*
- Fase de Instrução;*
- Fase de Defesa;*



- Fase de Decisão;
- Fase de Execução e registo

45.º

No que concerne à primeira fase processual disciplinar dir-se-á que, consultados os autos, constatou-se que esta não existiu.

No que diz respeito à nota de culpa

46.º

A peça fundamental que corporiza a ação disciplinar denomina-se “nota de culpa” pelo que este documento deve circunstanciar os factos imputados ao trabalhador, conforme refere o artigo 353.º do CT, tendo a jurisprudência e a doutrina vindo a entendê-la como exigência de particularizar o lugar, o tempo e o modo da infração, sob a de ilicitude do despedimento, situação esta que também não se percebe claramente no documento enviado à arguida, e que, por isso, só pode gerar nulidade do procedimento, pois que, esse, deveria ter sido enviado ou evidenciada pelos dois últimos relatórios da auditoria, a fim de se perceber/apurar a verdadeira quebra existente

47.º

Dir-se-á ainda que, a nota de culpa não deve conter imputações meramente abstratas ou genéricas, pois estas são consideradas irrelevantes e consubstanciam falta de audiência do arguido, sendo portanto necessário formular uma acusação através de factos precisos e concretos, devendo enunciar-se todas as circunstâncias conhecidas de modo, tempo e lugar, com referência aos preceitos legais infringidos e às provas que permitiram alcançar as conclusões, o que não aconteceu neste caso.

48.º

Ora, da análise da nota de culpa enviada à arguida começa-se por evidenciar que:

- o documento (nota de culpa) enviado à arguida não se encontra completo, uma vez que termina no artigo 55, sem qualquer conclusão e/ou termo de encerramento dessa nota de culpa;
- o documento (nota de culpa) enviado, não se encontra numerado de forma continua e com a indicação do número total de páginas, podendo facilmente ser adulterado;
- A nota de culpa enviada não contempla qualquer documento que suporte a acusação, porque não contem relatórios do próprio programa informático que, sem margem para dúvidas, atestasse a autenticidade dos atos, com a menção do nome do programa, a respetiva data e hora da impressão, e o nome do utilizador, de forma a que posteriormente se possa retirar a devida conclusão;
- não se percebe, com rigor, qual onexo de causalidade entre as funções da arguida e o que se passou, neste caso concreto, na altura da realização do inventário de outubro de 2012, e pelo menos no anteriormente efetuado; quais os eventuais deveres violados pela arguida, ou seja, estamos em presença de uma acusação pouco clara e pouco precisa - é vaga, genérica e, como se disse, sem qualquer suporte fatural, legal ou documental .
- a empresa sabe que a arguida e restantes colaboradores não encerraram o registo do inventário no dia 08/10/2012.

Acréscimo, todavia, que:

- a arguida não possui a palavra passe da colaboradora ... e não lhe deu qualquer ordem para falsear os dados, tendo antes efetuado a recontagem dos artigos com essa colaboradora,
- e que posteriormente, a arguida informou a quebra não só à sua superior hierárquica, como também informou e pronunciou-se sobre esse assunto, em reunião geral da secção

49.º

Relativamente ao direito de defesa do trabalhador:



O n.º 1 do artigo 355.º do CT estipula que “ o trabalhador tem 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua posição nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.

50.º

A defesa consistirá, pois numa contestação escrita dos factos descritos na nota de culpa, conjugada com a junção de todos os elementos de prova requeridos ao empregador, tendo o arguido o direito de examinar o processo, juntar documentos, arrolar testemunhas e requerer outras diligências probatórias relevantes para a descoberta da verdade, ou seja esta fase processual diz respeito ao princípio do contraditório, obrigando a uma igualdade de armas com o empregador e trabalhador, de que resulta a possibilidade para este último de produzir qualquer tipo de prova e defender-se da acusação que lhe foi formulada.

51.º

Um princípio basilar de qualquer procedimento sancionatório, com tutela constitucional, é o princípio da audiência prévia, nos termos do qual a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador”, exigindo a organização de um processo disciplinar.

52.º

A influência dos princípios de direito processual penal no direito disciplinar levam a que o trabalhador tem forçosa e necessariamente o direito a apresentar convenientemente a sua defesa e a consultar o processo, sob pena de o mesmo se considerar nulo.

53.º

Assim sendo, somos de entender que o princípio da processualidade ou da defesa procura garantir a defesa do trabalhador, designadamente a sua audiência prévia e a realização de todas as diligências por si

indicadas, relevantes para a descoberta da verdade, pelo que importa, neste campo, ter presente os direitos de consultar o procedimento e de requerer produção de prova, nomeadamente juntar documentos e inquirir testemunhas, sendo certo que o próprio Acórdão do STJ. de 24/09/2003, considerou o direito de audiência e defesa como um direito, liberdade e garantia, e, portanto, abrangido pelo n.º 10 do artigo 32º da CRP., pois que a falta de audiência do arguido em processo sancionatório implica a ofensa do conteúdo essencial de um direito fundamental, originando a nulidade do procedimento.

54.º

Assim sendo, a acusação escrita tem de ser elaborada com clareza e precisão suficientes, de modo a possibilitar uma efetiva defesa, valendo a audiência prévia como um princípio geral de defesa que importará, igualmente, o direito de consulta e de requerer a produção de prova, constituindo uma contraordenação grave a sua violação, o que não existiu neste caso em análise.

55.º

Contudo relativamente à consulta do processo, saliente-se ainda que:

- Não será exigível que o trabalhador tenha de agendar uma data para consulta do processo uma vez que o mesmo tem de estar disponível no prazo dos 10 dias úteis previsto na lei;*
- Verificou-se, no entanto que o Auto de Ocorrência não se encontra numerado e assinado, podendo facilmente a arguente colocar os factos “como” e “quando” quiser;*
- Com o referido Auto de Ocorrência não consta qualquer documento de suporte factual, mencionado pela arguente na nota de culpa, mas antes sim documentos soltos, não assinados pelo respetivo autor, não numerados de forma contínua, íntegra e sem qualquer conteúdo conclusivo, em face do que se discute no presente processo disciplinar;*



- *Saliente-se ainda que não existe um único Auto de Declarações, constando apenas um registo escrito, não assinado, da atual superior hierárquica da arguida.*

- *De referir ainda que, foi completamente vedado à arguida aquando da consulta do processo realizada nas instalações da arguente no dia 11/04/2013, por volta das 11:30 Horas da manhã, a respetiva consulta ao seu computador pessoal ou a qualquer arquivo relacionado com este processo, onde se permitiria à mesma poder defender-se com maior segurança e clareza e com mais elementos de prova, uma vez que os factos se reportam a 08/10/2012, ou seja, ocorridos há mais de 6 meses.*

- *Para além disso cumpre ainda referir que a arguida urna vez mais ficou completamente estupefacta com tal reação da empresa, uma vez que na nota de culpa não consta a menção, de que se encontrava suspensa sem perda de retribuição até à conclusão do presente processo disciplinar, o que não permite na realidade poder defender-se devidamente, mas sim só apenas com os poucos documentos de que dispõe, e do que se recorda do último inventário.*

56.º

Pelo que, face a todo o supra exposto, rapidamente se conclui que foi gravemente coartado o direito de defesa da arguida, e por isso o processo disciplinar sempre terá forçosamente de ser considerado nulo, por violação flagrante do direito do contraditório.

57.º

No que concerne às conclusões da nota de culpa,

a empresa considera que a arguida violou de forma grave os deveres de zelo, e diligência, por não ter cumprido ordens e instruções respeitante à execução e disciplina do trabalho; por não ter sido leal e não ter promovido atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, constituindo, o seu comportamento, justa causa de despedimento, o que é completamente falso, conforme demonstrado supra.



58.º

Na verdade e contrariamente ao mencionado em conclusões, a arguida cumpriu todos os procedimentos em vigor no âmbito do inventário realizado em outubro de 2012, tendo inclusive recontado, com a colaboradora ..., os artigos e tendo posteriormente (e informado a superior hierárquica do resultado obtido, após o que se efetuou o fecho do referido inventário conforme indicações superiores, por escrito.

59.º

Para além do mais, a arguida sempre foi uma trabalhadora exemplar, leal, pontual, cumpridora e respeitadora, não tendo qualquer infração disciplinar registada na sua folha de serviço, em todo o decurso da sua relação laboral,

60.º

O trabalho desenvolvido pela arguida foi sempre realizado sem atrasos e foi por diversas vezes sido louvado e realçado pela Instaurante e seus clientes e colegas, em face das diversas avaliações de desempenho que possui bem como da progressão profissional existente na empresa, para cuja produtividade contribuiu.

61.º

Durante a relação laboral criou com as clientes boas relações, tendo sido por diversas vezes elogiada em face do empenho que sempre demonstrou no âmbito das suas funções, contribuindo com o seu esforço laboral para a conservação e aumento de clientela,

62.º

A consideração que tem pela sua entidade patronal e o gosto pelo seu trabalho, estiveram sempre patentes pela disponibilidade com que correspondeu a todas as solicitações que lhe foram dirigidas, no decurso da relação laboral, mesmo fora do seu horário de trabalho, prestando por isso várias horas de trabalho suplementar sem qualquer retribuição,



até à presente data, com sacrifício da sua própria vida pessoal, tal como aconteceu no último inventário efetuado pela arguida;

63.º

A arguida sempre foi assídua, não têm faltas registadas no seu processo individual de trabalho e não gozou todas as férias a que tinha direito durante a vigência do contrato de trabalho;

64.º

Efetuou trabalho de Chefe de Secção desde abril de 2011 embora, apenas constasse no recibo desde novembro de 2011, sempre de boa fé, com a máxima lealdade e dedicação.

FACE AO SUPRA EXPOSTO

65.º

Não se compreende a referência no presente procedimento disciplinar à existência de uma possível justa causa para o despedimento, fundamentado no desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo/posto de trabalho que lhe estava confiado, não se mostrando, sequer evidenciado, concretizado o provado o próprio conceito de justa causa de despedimento, nomeadamente no que diz respeito à culpa da arguida e que “ pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

66.º

De facto, sempre a trabalhadora arguida teve um comportamento adequado à sua categoria e função na empresa, desempenhando as tarefas que lhe foram atribuídas com zelo e proficiência e fazendo até muito mais do que pelas suas funções lhe era exigido, sempre na expectativa de melhor servir a entidade patronal.

67.º



Nunca deixando de referir à sua entidade patronal todas as circunstâncias, que se verificaram no âmbito das suas funções, nomeadamente até aquela porque agora vem acusada.

68.º

A sanção de despedimento por justa causa é por isso absolutamente desadequada e desproporcional à factualidade descrita na nota de culpa, ainda que esta fosse - e não foi - como ali está descrita, não correspondendo pois, à verdade.

69.º

Acresce que os factos descritos na nota de culpa não se encontram provados, não sendo correta a factualidade aí descrita, repete-se.

Sem prescindir, e mesmo a ser verdade, o que apenas por mera hipótese académica se admite, tal situação jurídica já se encontra caduca, assim se deixando impugnada toda a matéria constante da nota de culpa, pelo que o presente Processo Disciplinar deve improceder por não provado e intempestivo.

Termos em que, dada a falta de pertinência da matéria acusatória, e de prova, deve o presente Processo Disciplinar ser de imediato arquivado, não sendo aplicada qualquer sanção disciplinar à trabalhadora arguida, uma vez que:

- a nota de culpa enviada à arguida encontra-se fora do prazo dos 60 dias, previsto na lei para o exercício do direito disciplinar, razão pela qual se encontra caduca (artigo 329 n.º 2 do CT);

- a nota de culpa para além de conter acusações manifestamente falsas, contem uma descrição vaga, imprecisa, genérica, pouco concretizada e fundamentada, e inconclusiva, já que termina no artigo 55.º, sem qualquer fecho de processo, impossibilitando de facto o efetivo direito de defesa da arguida;

- inexistente prova a fundamentar a nota de culpa ou no próprio processo disciplinar, que permita verificar o nexo de causalidade entre a atitude,

comportamentos da arguida e os efetivos deveres laborais violados pela mesma, nomeadamente para fundamentar a alegada justa causa de despedimento, pois não se provou a “culpa” da arguida, bem como “consequências graves para a empresa, que tornem imediata e praticamente impossível a relação laboral”, já que a superior hierárquica da arguida, mesmo com o conhecimento da quebra existente mandou encerrar o inventário.

- o processo não está devidamente instruído, mediante as fases impostas na lei, e onde se possa concluir pela veracidade e autenticidade dos documentos inseridos nos autos disciplinares, suas datas, respetivos autores, e por inexistir qualquer auto de declarações no processo prévio á nota de culpa;

- não foi devidamente cumprido o exercício do direito de defesa da arguida (princípio do contraditório) uma vez que na consulta do processo pela arguida, foi-lhe expressamente vedado a consulta ao seu computador pessoal, e qualquer arquivo ou pasta existente na empresa, sendo certo que a arguida não se encontra suspensa de retribuição.

Para esclarecimento da verdade e boa decisão da causa requer-se para prova:

- A acareação da arguida com a colaboradora ...,

- A junção de dois documentos (Doc 1 e 2 anexos);

- A Audição das seguintes testemunhas:

- ...,

- ...,

- ...,

Requer-se ainda a junção aos autos de:

- Registos de tempos da arguida e dos respetivos subordinados no dia 08, 09, 10 e 11 de outubro de 2012;

- Ultima avaliação de desempenho da arguida de abril de 2012;

- Ata da sociedade/Procuração anterior à data dos factos, onde confere poderes disciplinares e nomeação de Instrutor às respetivas superiores hierárquicas;

Junta: Procuração Forense ...

1.5. No âmbito do procedimento foram ouvidas as testemunhas como se transcreve:

AUTO DE DECLARAÇÕES:

... Sr. ..., Operadora de loja...

1- Trabalha para a empresa há cerca de 4 anos

2- A arguida é sua chefia direta

3- Foi a depoente que fez o inventário de fevereiro de 2013 na secção de Lazer

4- A depoente também participou no de outubro que foi realizado pela arguida

5- Participaram ..., ..., ..., ... e mais outros colaboradores da loja

6- Não se recorda se a ... participou ou não

7- Por norma o inventário deve ser fechado mal acabem as contagens, normalmente às 6 da manhã do dia seguinte.

8- Com a arguida o inventário ficava mais tempo aberto.

9- O montante de quebra foi de cerca de Euros 7000 no inventário geral

10- Esse inventário ficou aberto nesse dia

11- Desconhece que medidas foram tomadas.

12- Não sabe quem fechou o inventário.

13- Foi comunicado à empresa e a D. ... aprovou os resultados.

14- Não foi pedido nenhuma recontagem

15- Teve conhecimento de que foi efetuada uma reunião depois do inventário de outubro de 2012, não esteve presente na mesma.

16- No inventário de fevereiro de 2013 foi detetado um volume elevado de quebra, acima de € 6000 de total



17- *Detetou artigos que faltavam e na listagem de outubro os artigos também estavam em falta*

18- *O que saltou mais à vista foram ..., ...*

19- *Havia artigos em falta no inventário de outubro, que foram inseridos pela arguida como constando em Stock*

20- *A arguida pediu à depoente para inserir alguns códigos e quantidades, sem a depoente conferir*

21- *Mais tarde em novembro de 2012 a arguida disse-lhe para dar quebras de alguns dos artigos para a mesma ir sendo diluída e de não parecer no inventário seguinte.*

22- *A depoente apenas o fez relativamente aos MP3*

23- *A arguida não fez isto de má-fé, mas provavelmente por causa da pressão que existe relativamente às quebras por parte da empresa*

24- *A arguida não tinha necessidade de adotar este procedimento.*

25- *Relativamente ao artigo ... o problema já vinha de trás, de inventários anteriores.*

26- *O ... já sabia que o artigo não existia, bem com a arguida, sendo aliás do conhecimento geral*

27- *As razões para quebra de outubro podem ter sido furtos, falhas da ..., contagem deficientes, estragos, requisições internas*

28- *A depoente apenas comunicou as situações relativas à quebra em fevereiro no segundo inventário, mesmo sabendo da questão da quebra anterior*

29- *A arguida na sua ótica é uma trabalhadora responsável, assídua e trabalhadora que passa muitas horas a trabalhar*

30- *No dia do inventário da arguida ficou até depois das 6 da manhã
E mais nao declarou ...*

AUTO DE ACAREAÇÃO:



No dia 06.05.2013, ... as sras ... e ..., as quais foram acareadas no seguintes termos:

1- Relativamente à questão da password pela arguida ... foi dito que nunca utilizou a password da ... para fazer inserções em inventários, que não sabe sequer a password desta

2- Pela ... foi dito que já deu a sua password à arguida ... para dar quebras, inclusivamente escreveu a mesma numa etiqueta de rutura e entregou-o à arguida.

3- No que concerne à situação da diluição das quebras pela arguida foi dito que é falso que tenha dado instruções à ... para diluir a quebra para não aparecer no próximo inventário.

4- Apenas admite ter dito à ... para ter cuidado com a quebra

5- Pela colaboradora ... foi dito que a arguida lhe pediu para dar quebra dos artigos que esta tinha inserido em inventário de outubro, para não aparecerem no inventário seguinte, para a quebra ser diluída

6- Isto passou-se em novembro

7- Acabou por dar quebra de um artigo ... da ..., dando conhecimento no inventário de fevereiro, artigo esse cuja divergência já vinha de outros inventários

E mais não declarou ...

AUTO DE DECLARAÇÕES

... ..., a qual prestou o seguinte depoimento:

1- Trabalhou para a empresa cerca de 4 anos, até 2011

2- Foi colega da arguida, trabalharam na mesma Loja em secções diferentes

3- Não tem conhecimento direto dos factos em causa no presente processo disciplinar

4- No período em que trabalhou com a arguida chegaram a efetuar inventários juntas



- 5- *A depoente limitava-se a efetuar contagens de artigos*
- 6- *A arguida supervisionava a realização do inventário*
- 7- *A arguida era uma colaboradora dedicada empenhada, responsável, exigente, rigorosa*
- 8- *É normal haver falhas na conclusão de inventários*
- 9- *Relativamente à existência de quebras, as mesmas podem ser originadas por más contagens, furtos, erros de receções de mercadorias por parte da ..., estragos de mercadorias por partes dos clientes, requisições internas, não lhe parece que seja plausível um funcionário tentar encobrir a quebra*
- 10- *Não é normal haver um ajuste de contagem em montante igual ao da quebra*
- 11- *Era a Diretora de Loja que ordenava que fosse fechado o inventário e aprovava o mesmo*
- 12- *A D. ... normalmente estava presente nos inventários*
E mais não declarou ...

AUTO DE DECLARAÇÕES

... ..., Chefe de Secção no ..., a qual prestou o seguinte depoimento:

- 1- *Trabalhou para a empresa cerca de 9 anos, até 2011*
- 2- *Foi colega da arguida, trabalharam na mesma Loja em secções diferentes*
- 3- *Não tem conhecimento direto dos factos em causa no presente processo disciplinar*
- 4- *No período em que trabalhou com a arguida chegaram a efetuar inventários juntas*
- 5- *A depoente limitava-se a efetuar contagens de artigos*
- 6- *A arguida supervisionava a realização do inventário*



7- *Relativamente à existência de quebras, as mesmas podem ser originadas por más contagens, furtos, erros de receções de mercadorias, estragos de mercadorias etc*

8- *Não é normal haver ajustes na exata medida das quebras*

9- *Do que conhece a arguida é uma pessoa sempre pronta a ajudar, disponível, responsável e uma grande profissional*

10- *Era uma colaboradora exigente, boa colega de trabalho, rigorosa que trabalhava em prol da empresa, abdicando inclusivamente de folgas para vir trabalhar, pondo a empresa à frente da sua vida pessoal*

11- *Quando existiam falhas, no fecho de inventário era efetuado pela Responsável de Recursos Humanos e as mesmas eram do conhecimento imediato do Diretor que aprovava os fechos de inventários.*

12- *Na sua opinião, se o Diretor tiver dúvidas, pode o próprio ordenar que sejam efetuadas as recontagens*

13- *Era normal serem efetuadas reuniões com o diretor e chefes de secção após (4 semanas) os inventários para analisar os mesmos, sendo debatidas todas as questões pertinentes à referida análise*

E mais não declarou ...

AUTO DE DECLARAÇÕES

... ..., Operadora de loja, a qual prestou o seguinte depoimento:

1- *Trabalhou para a empresa durante 3 anos e meio, repartidos por 3 contratos*

2- *A arguida era chefia direta da depoente*

3- *Durante o tempo que trabalhou com a arguida considerou-a como uma chefia responsável, organizada e atendia os clientes o melhor possível*

4- *Relativamente aos subordinados sempre teve a melhor postura possível*

- 5- *A arguida era uma boa chefia.*
 - 6- *Era uma trabalhadora exigente, pontual*
 - 7- *Os inventários que fez com a arguida eram criteriosos e bem realizados*
 - 8- *Em todos os inventários que participou sempre existiram quebras e sempre se fizeram recontagens*
 - 9- *Os inventários normalmente são fechados depois das recontagens e num curto espaço de tempo*
 - 10- *São os funcionários que reportam os resultados às supervisoras e estas introduzem nas bases de dados*
 - 11- *Quando este inventário foi efetuado a arguida estava grávida de 7 meses*
 - 12- *Não lhe parece descabida uma quebra de Euros 7000 na secção de Lazer*
 - 13- *As quebras são dadas diariamente, entram em sistema e as chefias têm conhecimento das mesmas*
 - 14- *Na altura em que trabalhou com a arguida esta reportava ao diretor de Loja Sr. ..., que as assinava no máximo no dia seguinte.*
 - 15- *Podem ser efetuados ajustes de contagens inventários, mas nunca no valor da quebra total*
 - 16- *Não acredita que a arguida tenha falseado resultados de inventários*
 - 17- *Se a arguida foi promovida é porque tinha valor*
- E mais não declarou ...*

1.6. Do Relatório Final do Processo de Inquérito, consta:

... RELATÓRIO FINAL E PROPOSTA DE SANÇÃO:

Processo n.º. 95/2013

Empresa: ..., S.A.

Trabalhador: ...

1 — Relatório



1. *A empresa ..., S.A.com sede na Rua ..., adiante designada arguente, instaurou um processo disciplinar à sua trabalhadora ... doravante designada arguida.*
2. *A arguida encontra-se ao serviço da arguente desde 11.09.1996 e, atualmente, tem a categoria profissional de Chefe de Secção*
3. *O procedimento disciplinar iniciou-se com uma participação disciplinar assinada e a junção de vários documentos aos autos.*
4. *Foi remetida nota de culpa à arguida onde se articularam os factos que lhe eram imputados, comunicando-se a intenção de despedimento com justa causa e concedendo-se o prazo de dez dias úteis para apresentar a sua defesa.*
5. *Tendo recebido a comunicação e a nota de culpa, a arguida apresentou resposta dentro do prazo legal, requerendo a audição de 3 testemunhas, designadamente, ..., ... e ...; a acarearção da arguida com a colaboradora ...; e a junção de 3 documentos, registo de tempos da trabalhadora e subordinados dos dias 8 a 11 de outubro de 2012, última avaliação de desempenho da trabalhadora e procuração outorgada da subscritora da nota de culpa.*
6. *No dia 6 de maio de 2013 foram recolhidas as declarações das testemunhas arroladas pela arguida, bem como foi realizada a acareação desta com a colaboradora...*
7. *No mesmo dia foi recolhido o depoimento da testemunha ...*
8. *No dia 10 de maio de 2013 foram juntos aos autos os documentos requeridos pela trabalhadora na sua resposta à nota de culpa.*

II — Nota de Culpa

Na nota de culpa a arguida foi acusada de ter inserido dados falsos em sistema, sem contar efetivamente os artigos, com o intuito de camuflar a quebra da sua secção, deturpando informação contabilística e de gestão

da arguente, impedindo-a de ter informação de gestão correta, para tomar as decisões de gestão que se mostrassem adequadas, designadamente, de tomar medidas de controlo da quebra, fazendo ainda com que o esforço de realização de inventários e custo associado, fosse inútil, traduzindo-se tal circunstância em prejuízos patrimoniais para a arguente.

III - Resposta à nota de culpa

Na resposta à nota de culpa o arguido impugnou os factos que lhe foram imputados na nota de culpa, arguindo ainda a nulidade do procedimento disciplinar.

IV - Apreciação da Prova produzida

Com relevância para a decisão do presente processo, mostraram-se provados os seguintes factos:

- 1. A arguida desempenha funções de coordenadora de Bazar;*
- 2. Tem como responsabilidades, entre outras, a coordenação de inventários realizados na sua secção e a validação dos respetivos resultados, inserindo as informações dos mesmos em sistema;*
- 3. Os resultados apurados nos inventários devem ser fidedignos e retratar com veracidade o estado do stock da arguente;*
- 4. O Stock Real consiste nos artigos efetivamente existentes em stock na Loja e que são contabilizados fisicamente;*
- 5. O Stock Teórico consiste nos artigos que estão inseridos em sistema como existentes em stock;*
- 6. As diferenças registadas entre o stock real e teórico são as denominadas quebras;*

7. *Que se denominam por quebras negativas de o stock real for inferior ao stock teórico (se faltarem artigos) e por quebras positivas se o stock real for superior ao stock teórico (ou seja, se sobrarem artigos);*
8. *A Loja realiza por ano dois inventários fiscais, em maio e outubro, respetivamente;*
9. *O inventário de outubro foi supervisionado pela arguida;*
10. *Foi a arguida a validar os resultados deste inventário e lançar os mesmos em sistema;*
11. *A arguida já não realizou o inventário realizado no dia 05.02.2013 à secção de Lazer, que foi realizada pela colaboradora ... que estava a substituir a arguida no seu período de baixa;*
12. *Nesta sequência, a arguente detetou diversas irregularidades perpetradas pela arguida no inventário de outubro de 2012;*
13. *Onde havia sido apurada uma quebra de C - 7.244,66;*
14. *Todavia, apurou-se que os resultados do referido inventário, que foi fechado apenas no dia 11.10.2012, foram falseados pela arguida;*
15. *A arguida no referido dia efetuou uma série de ajustes falsos antes do fecho de inventário designadamente:*
16. *Estas inserções de dados foram efetuadas pela arguida com recurso ao seu utilizador ...;*
17. *E ao recurso do utilizador da colaboradora ... (Artigo ...) que havia pedido a esta;*
18. *Isto apesar de ter pleno conhecimento de que o utilizador é pessoal e intransmissível segundo os procedimentos em vigor no seio da arguente;*
19. *Sucedem que os referidos acertos foram em n.º exatamente igual à quebra apurada para os referidos artigos apurada no inventário de 05.02.2013;*
20. *O que revela sem margem para dúvida que se trataram de inserções falsas com intuito de camuflar a quebra;*

21. Aliás, quando a arguida entrou de baixa deixou indicações à colaboradora ... para dar quebra de alguns artigos, devido a ter inserido contagem no inventário;

22. Dizendo-lhe para “ir diluindo a quebra, para não aparecer no próximo inventário !!!”;

23. À arguida competia providenciar que fossem cumpridos todos os procedimentos em vigor no seio da empresa, de molde a evitar a quebra e garantir a correta elaboração de inventários;

24. A arguida inseriu dados falsos em sistema, sem contar efetivamente os artigos, com o intuito de camuflar a quebra da sua secção;

25. Deturpou informação contabilística e de gestão da arguente, impedindo-a de ter informação de gestão correta, para tomar as decisões de gestão que se mostrassem adequadas;

26. Designadamente, de tomar medidas de controlo da quebra, fazendo ainda com que o esforço de realização de inventários e custo associado, fosse inútil, traduzindo-se tal circunstância em prejuízos patrimoniais para a arguente.

Fundamentação:

A prova dos factos supra referidos, assentou na participação disciplinar assinada; nos documentos juntos aos autos, designadamente listas de inventários; e nas declarações da testemunha ... que prestou um depoimento credível, sem contradições e com conhecimento direto dos factos.

A acareação realizada entre a testemunha ... e a arguida não logrou infirmar as declarações daquela nem os factos descritos na nota de culpa.

No que concerne aos depoimentos das testemunhas indicadas pela arguida, na generalidade não acrescentaram qualquer dado substancial ao processo, por não terem conhecimento direto dos factos.



V — Conclusões

Questões Prévias:

Na defesa que apresentou por escrito, vem a arguida alegar que os factos de que é acusada estão caducos.

Desde já deve-se alertar que a caducidade nunca se pode verificar sobre os factos ocorridos. Ou seja, aquilo que em processo disciplinar pode caducar é, única e exclusivamente, o próprio procedimento sobre os factos, mas nunca os factos em si próprios. Sobre estes, o único prazo que corre é, efetivamente, o da prescrição.

Quanto à alegada caducidade, entendemos que jamais ela se verifica no caso em apreço.

Estabelece o artigo 329º do Código do trabalho: “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 infração”.

No caso em apreço, a arguente tomou conhecimento das irregularidades perpetradas pela arguida na sequência do inventário realizado no dia 05.02.2013 à secção de Lazer, que foi realizada pela colaboradora ... que estava a substituir a arguida no seu período de baixa por maternidade.

E foi apenas depois desta data que a colaboradora ... informou a arguente que quando a arguida entrou de baixa lhe deixou indicações para dar quebra de alguns artigos, devido a ter inserido contagem no inventário, dizendo-lhe para “ir diluindo a quebra, para não aparecer no próximo inventário” conforme se constata no auto de declarações prestado pela própria no dia 06.05.2013.

Ou seja, foi apenas a partir de 05.02.2013 que a arguente tomou conhecimento que os resultados do inventário de outubro realizado pela arguida foram falseados pela mesma.



Ora, tendo a nota de culpa sido entregue à arguida no dia 01.04.2013, não havia decorrido ainda o prazo de 60 dias previsto no Art.º 329º nº 2 do C.T., pelo que não verifica qualquer caducidade do procedimento disciplinar.

A arguida alega ainda que a nota de culpa contém afirmações vagas e genéricas, que condicionam o seu direito de defesa.

Novamente, não assiste razão à arguida, porquanto na nota de culpa os factos que lhe foram imputados encontram-se perfeitamente circunstanciados no modo e no tempo e de tal forma a arguida percebeu o que estava em causa no presente procedimento disciplinar, que não se coibiu de tomar posição concreta sobre os factos ao longo dos primeiros 39 artigos da sua resposta, impugnando-os especificadamente e apresentando a sua versão.

Pelo que também aqui falece a sua argumentação.

Por outro lado, também não procede a argumentação da arguida de que o procedimento disciplinar não se encontrava devidamente instruído aquando da sua consulta.

Com efeito, sendo o inquérito prévio uma fase facultativa, nada obrigava a que tivessem sido recolhidos autos de declarações e outros elementos probatórios. A eventual falta de numeração de algumas páginas não consubstancia qualquer nulidade do procedimento disciplinar, sendo difamatórias as afirmações de que a arguente pudesse eventualmente efetuar alguma adulteração do mesmo.

Assim, conclui-se que o procedimento disciplinar se encontrava devidamente instruído aquando da consulta da arguida, não se verificando aqui qualquer nulidade.

Por último, alega ainda a arguida que foi incumprido o contraditório, uma vez que lhe foi vedado o acesso ao seu computador pessoal.

Ora, em primeiro lugar tal não corresponde à realidade, uma vez que a arguida não dispõe de nenhum computador pessoal na Loja. O que



existe é um computador de trabalho, pertença da arguente, partilhado por vários colaboradores.

Em segundo lugar, a arguente desconhece que tenha sido vedado qualquer acesso à arguida e, como tal, impugna tal facto, sendo, aliás, contraditório que a arguida alegue que necessitava de elementos constantes no referido computador e depois não requeira tal situação por escrito, nomeadamente no prazo de resposta à nota de culpa ou no seu requerimento probatório.

Terceiro, o direito de consulta do procedimento disciplinar foi cumprido no caso em apreço, como arguida reconhece.

E ainda que a arguida não tivesse tido acesso a outros elementos, o que desconhece, o que tem de que estar disponível para consulta no prazo de resposta à nota de culpa é única e exclusivamente o procedimento disciplinar.

Conclui-se assim que o contraditório foi respeitado, não havendo aqui também qualquer nulidade.

Aqui chegados.

Face aos factos provados entendemos que o comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave, premeditada e reiterada, dos deveres de zelo, diligência, cumprir ordens e instruções do empregador respeitante à execução e disciplina do trabalho, lealdade e promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa violando as alíneas e), e), f) e h) do n.º 1 do art.º 128º do Código do Trabalho.

Trata-se de um comportamento obviamente inadmissível e incomportável numa relação de trabalho, a qual antes de mais se deve pautar pela mais rigorosa seriedade, transparência e lealdade.

Comprovou-se no presente procedimento disciplinar que a arguida desempenha funções de coordenadora de Bazar e tem como responsabilidades, entre outras, a coordenação de inventários



realizados na sua secção e a validação dos respetivos resultados, inserindo as informações dos mesmos em sistema.

Os resultados apurados nos inventários devem ser fidedignos e retratar com veracidade o estado do stock da arguente.

Todavia, apurou-se que a arguida, de uma forma consciente, premeditada e intencional, ocultou à arguente dados essenciais relativos à gestão da secção que está incumbida de gerir e falseou resultados do inventário realizado na sua secção em outubro de 2012, que foi fechado apenas no dia 11.10.2012.

Ora, no referido dia a arguida efetuou uma série de ajustes falsos antes do fecho de inventário, com recurso ao seu utilizador ... e ao utilizador da colaboradora ... que a arguida havia pedido a esta, apesar de ter pleno conhecimento de que o utilizador é pessoal e intransmissível segundo os procedimentos em vigor no seio da arguente.

Mais se comprovou que os referidos acertos foram em n.º exatamente igual à quebra apurada para os referidos artigos apurada no inventário de 05.02.2013 e que quando a arguida entrou de baixa deu indicações à sua subordinada ... para dar quebra de alguns artigos, devido a ter inserido contagem no inventário, dizendo-lhe para “ir diluindo a quebra, para não aparecer no próximo inventário”.

Tal revela sem margem para dúvida que a arguida efetuou inserções falsas em sistema com o claro intuito de camuflar a quebra.

Ora, à arguida competia providenciar que fossem cumpridos todos os procedimentos em vigor no seio da empresa, de molde a evitar a quebra e garantir a correta elaboração de inventários.

Todavia, a arguida inseriu dados falsos em sistema, sem contar efetivamente os artigos, com o intuito de camuflar a quebra da sua secção, subsumindo-se ainda a sua conduta ao crime de falsificação de documentos, previsto no Art.º 256.º do Código Penal.

Com a sua atitude a arguida deturpou informação contabilística e de gestão da arguente, impedindo-a de ter informação de gestão correta, para tomar as decisões de gestão que se mostrassem adequadas, designadamente, de tomar medidas de controlo da quebra, fazendo ainda com que o esforço de realização de inventários e custo associado, fosse inútil, traduzindo-se tal circunstância em prejuízos patrimoniais para a arguente.

Ao agir do modo que agiu, a arguida evidentemente que defraudou todas as expectativas que a arguente vinha depositando na sua idoneidade profissional, uma vez que o seu comportamento traduz-se numa ocultação à entidade patronal dos reais resultados das áreas comerciais da loja que estão na sua competência.

Efetivamente a conduta da arguida foi grave e representou uma grosseira violação dos mais elementares deveres profissionais e que bem conhecia.

Face à gravidade da atuação da arguida e ao elevado grau de culpa, comprometeu-se irremediavelmente a subsistência desta relação laboral, destruindo-se a confiança que a arguente depositava na arguida. Com efeito este precedente cria necessariamente na arguente um permanente receio de no futuro a arguida não vir a respeitar os procedimentos instituídos, por isso, é absolutamente inaceitável que se imponha à arguente a manutenção ao serviço daquela.

Esta situação conduz necessariamente a uma quebra irreparável da confiança, valor determinante para uma qualquer relação de trabalho.

Ocorre assim uma impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, por deixar de existir, por razões única e exclusivamente imputáveis à arguida, o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação, assente na confiança da arguente.



Assim sendo, conformando o comportamento da arguida as hipóteses previstas nas alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo n.º 351º do Código do Trabalho e, mostrando-se preenchidos os requisitos exigidos pelo n.º 1 e 3 do mesmo artigo (uma vez que atendendo “.. ao quadro de gestão da empresa, o grau de lesão de interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes e demais circunstâncias se tornou “prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho” somos de parecer que se deverá proceder ao despedimento da trabalhadora/arguida com justa causa.

..., 04 de junho de 2013

O Instrutor

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas

nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...):

2.1.1. É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, 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 por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar como centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “ Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:



“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...) (SN)”.

- 2.3.** A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

... A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. ...

- 2.4.** O Código do Trabalho (CT) consagra estes princípios na relação de trabalho, nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: *Proteção em caso de despedimento, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25.06 (SN)*

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.



3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...c) ...d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

2.4.1. O CT no que diz respeito aos *Direitos deveres e garantias das partes* (Secção VII) dispõe o artigo 126.º *Deveres gerais das partes*:

1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. ...

2.4.2. No que diz respeito ao Artigo 128.º

Deveres do trabalhador

1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

...c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; ...

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; ...

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa ...

2.4.3. Sob a epígrafe *Justa causa do despedimento*, o artigo 351.º estabelece:

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, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:

2 – Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

... d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; ...

3 – Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter



das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

E o n.º 3 deste artigo exige 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 n o caso se mostrem relevantes....*

2.4.3.1. *O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:*

- a) Comportamento culposo do trabalhador;*
- b) Comportamento grave e de consequências danosas;*
- c) Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral*

Não basta pois um comportamento culposo é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art. 396 do CT ... (atual 351 n.º 3) que: “ para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”

Finalmente, esse comportamento culposo e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá

sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexo de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts.

2.4.4. As sanções a aplicar pela entidade empregadora devem obedecer ao princípio da proporcionalidade previsto no artigo 330.º:

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

2.4.5. Artigo 328.º

Sanções disciplinares



1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;*
- b) Repreensão registada;*
- c) Sanção pecuniária;*
- d) Perda de dias de férias;*
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 – A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;*
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

4 – Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 – A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4....

2.5. Toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes dos princípios gerais de proteção das trabalhadoras grávidas puérperas

ou lactantes como é o caso *Sub Júdice*, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, em Portugal plasmados na CRP e CT, devendo estas demonstrar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas.

2.5.1. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o exposto e da análise da prova produzida, verifica-se que para além de não ter ficado suficientemente provado que a quebra no inventário de dia 08.10.2012, (apenas uma) tenha sido da responsabilidade da trabalhadora, uma vez que, nomeadamente na madrugada do dia 9.10.2012, teve que se ausentar do serviço onde ficaram vários trabalhadores, devido a má disposição certamente por excesso de horas de trabalho e pelo seu estado de gravidez, não constando do processo prova que a trabalhadora, com 17 anos de serviço na empresa, onde tem progredido na carreira desde operadora de caixa a chefe de seção, sem qualquer antecedente disciplinar, não tenha realizado todo o trabalho, com zelo e diligência, não tenha cumprido as ordens e instruções do empregador, tenha agido sem lealdade para com a entidade empregadora, conforme resulta da nota de culpa por infração ao disposto no artigo 128.º n.º 1 e alíneas c), e) f) e h) pois que os documentos juntos ao processo bem como os depoimentos das testemunhas não conseguem provar tais factos.

2.5.2. Mesmo que assim não se entendesse, a ser aplicada à trabalhadora a sanção de despedimento como pretende a entidade empregadora,

configurar-se-ia uma sanção desproporcionada à eventual gravidade do alegado comportamento da trabalhadora - artigo 330 do CT .

2.5.3. Na sequência de todo o exposto afigura-se-nos como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, por forma a gerar uma absoluta rutura da relação laboral, como exige a lei aplicável acima reproduzida, considerando a CITE que a entidade empregadora não terá elidido a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, não existindo no processo disciplinar analisado justa causa para despedimento da trabalhadora ora arguida.

2.5.4. Tendo em consideração os elementos que integram o referido processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, como era seu dever, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *Sub Júdice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

puérpera ..., com a categoria profissional de Chefe de seção, promovido pela ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2013**