

PARECER N.º 258/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, ..., nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 632 – DG/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 07.05.2015, da ..., “ (...) cópia do Processo Disciplinar movido contra a Exma. Senhora D. ..., que se encontra grávida, para que, nos termos legais, emitam parecer sobre o projeto de decisão de despedimento por facto imputável à Trabalhadora (...)”.
- 1.2. O procedimento disciplinar iniciou-se no dia 06.02.2015, conforme Termo de Abertura, como segue:
*“(...)Ao sexto dia do mês de fevereiro de 2015, eu, ..., Advogado, com escritório em Lisboa, na (...) procedo, na qualidade de respetivo Instrutor nomeado pela entidade patronal, à abertura do processo disciplinar, com intenção de despedimento, que a ..., LDA., move contra a sua Trabalhadora, a Exma. Senhora D. ...
No mesmo ato, junto e rubrico, Credencial e Auto de Participação elaborados pela ..., Lda. (...)”.*

1.2.1. Nos termos de credencial do mesmo dia 6.02.2015, consta do processo a nomeação pela entidade empregadora “ (...) como Instrutor ..., Advogado com escritório em ... (...) conferindo-lhe os necessários e bastantes poderes, incluindo o de substabelecer. (...)”.

1.2.2. Do auto de participação consta o seguinte:

“(...) Para: Dr. ...

De: ..., Lda.

A trabalhadora ..., portadora do Cartão de Cidadão, contribuinte fiscal n.º, residente em., trabalha para a ... como Vendedora nas marcas ... e ..., em lojas do Grupo ..., nomeadamente na loja ...

A 5 de fevereiro de 2015 foi-nos comunicado pela Direção da ..., Lda., que a trabalhadora teria participado numa situação de furto.

Aparentemente, os responsáveis pela loja onde a trabalhadora estava destacada, a “...”, sita em ..., terão constatado, mediante visualização das gravações de videovigilância interna, e após ter sido detetada a ausência de “...” da marca ..., que no dia 2 de janeiro de 2015, a Trabalhadora pegou em alguns produtos “...” de ... da gaveta própria, e os levou consigo para fora da loja.

Perante esta situação, a Trabalhadora foi confrontada pela responsável da loja, tendo então, aparentemente, confessado os factos supra mencionados.

Após esta situação, a ..., Lda., expulsou-a da loja, proibindo a sua entrada nas restantes lojas. No mesmo dia, foi-nos comunicada a situação. (...)”.

1.2.3. O Instrutor do processo juntou aos autos os seguintes elementos:

“(...) - Cópia do Contrato de Trabalho a Termo Certo celebrado a 1 de setembro de 2011;

- *Cópia do Aditamento ao Contrato de Trabalho a Termo Certo celebrado a 1 de dezembro de 2011;*
 - *Cópia do Aditamento ao Contrato Trabalho a Termo Certo celebrado a 29 de fevereiro de 2012;*
 - *Cópia do Aditamento ao Contrato Trabalho a Termo Certo celebrado a 28 de fevereiro de 2013;*
 - *Cópia da Carta enviada pela ..., Lda., a 28 de fevereiro de 2014, a comunicar a passagem da trabalhadora a Contrato Sem Termo;*
 - *Cópia da Carta Enviada pela ..., Lda, datada de 6 de fevereiro de 2015, comunicando à Trabalhadora a Abertura de Procedimento Prévio de Inquérito e a Suspensão Preventiva da Trabalhadora;*
 - *Recibo do Registo do envio da Carta que comunica à Trabalhadora a Abertura de Procedimento Prévio de Inquérito e a Suspensão Preventiva, de 9 de fevereiro de 2015.*
- ..., 16 de fevereiro de 2015 (...)"*

- 1.3.** No dia 11.02.2015 a trabalhadora recebeu uma carta da entidade empregadora, suspendendo-a de funções e comunicando-lhe a abertura do procedimento prévio de inquérito disciplinar, com o seguinte conteúdo:

"(...) Comunicação de Abertura de Procedimento Prévio de Inquérito

Suspensão Preventiva da Trabalhadora - art.º 354.º, n.º 2 do CT

Nos termos dos art.º s 351 e ss do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 19 de fevereiro, nomeadamente o art.º 352.º e tendo em conta o disposto nos, vimos comunicar que foi iniciado contra V. Ex.ª um procedimento prévio de inquérito, que tem por base a suspeita de que V. Ex.ª praticou atos

violadores dos V/ deveres laborais, que poderão constituir infração disciplinar suscetível de ser sancionada com o despedimento por justa causa.

Tal suspeita decorre da denúncia apresentada pela ..., N/ Cliente, de que V. Ex.^a terá, no passado dia 03 de fevereiro de 2015, procedido ao furto de material existente numa loja explorada por aquele cliente.

Face a esta situação, e não tendo ainda acesso a meios de prova e aos testemunhos eventualmente existentes, e perante a exigência da Cliente de afastar V. Ex.^a das lojas exploradas por ela, cumpre-nos abrir um procedimento prévio de inquérito, nos termos e ao abrigo do art.º 352.º do Código do Trabalho.

Nesse sentido, perante a gravidade da suspeita e dos interesses patrimoniais da empresa face às exigências do Cliente, a V/ presença na empresa e nas lojas dos clientes é inconveniente para a averiguação dos factos que lhe foram imputados; mais, neste momento, e perante a dificuldade em averiguar os meios de prova eventualmente existentes, torna-se impossível apresentar uma Nota de Culpa completa quanto aos factos em apreço - tal situação justifica, em pleno, a suspensão preventiva de V. Ex.^a nos termos do art.º 354.º n.º 2 do Código do Trabalho.

Informamos ainda de que foi nomeado como Instrutor do processo o Dr. ..., Advogado com escritório em ... (...)"

1.3.1. Consta igualmente do atual procedimento disciplinar a junção de "(...) declaração de uma testemunha arrolada pela entidade empregadora a relatar a situação no dia 02.02.2015,(...)" / participação de facto pela mesma trabalhadora/responsável da loja ..., como segue:

"(...) Situação ocorrida dia 02/02/2015, na loja ...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Dia 01/02/2015 da parte da tarde, uma das colaboradoras da loja, tendo chegado ... da marca ..., realizou uma das suas tarefas, que passa por organizar e repor o expositor, todo o excedente desse material foi guardado numa das gavetas da loja que estão reservadas e identificadas para tal.

De salientar que todos os ... quer seja da marca ..., quer seja da marca ..., estão guardados junto ao expositor dos mesmos, visto não haver necessidade de ter uma gaveta própria para guardar algum excedente que possa existir, dessas mesmas marcas.

A assistente que representa as marcas ... e ..., Sra. ..., que está presente na loja da ...no ..., como apoio enviado pela representante ..., sabe muito bem, que nenhuma da sua mercadoria/testers se encontra noutra local que não seja nos respetivos expositores da marca, retirando assim, de uma das gavetas da loja, testers novos da ... e ..., sem autorização por parte das responsáveis de loja, no dia 2 de fevereiro de 2015. A assistente sabe perfeitamente que tem autorização para arrumar e repor única e exclusivamente as marcas que representa dentro do ponto de venda, como tal, não faz parte das tarefas da Sra. ... abrir e tirar seja o que for de dentro das gavetas da loja, ou mesmo dos lineares.

Fica também esclarecido, que não existe autorização nem exceções, a nenhum elemento da equipa ... como a qualquer outra representante das restantes marcas, saírem da loja sem passar pelo segurança ou por uma das responsáveis da loja, facto que aconteceu no dia 02 e fevereiro de 2015, a Sra. ... saiu para a sua hora de almoço, sem pedir autorização sequer.

Dia 5 de fevereiro, foi pedido explicações à Sra. ..., porque razão teria andado a mexer em gavetas, onde ela sabia que não existia qualquer tipo de produto/... das marcas que representa, tendo a mesma negado de imediato, confrontei a Sra. ... dizendo que temos provas em como ela abriu e mexeu nas gavetas, então a Sra.

..., confessa que realmente abriu a gaveta, mas apenas com o intuito de ver os ... que lá estavam, negando mais uma vez ter retirado alguma coisa, uma vez mais, volto a confrontá-la e alerto-a para o facto de existirem câmaras no interior da loja, onde se viu que a mesma abre a gaveta e retira produtos lá de dentro, então aí, a Sra. ... já confessa que abriu realmente a gaveta, que retirou uma ... apenas para experimentar, mas que voltou a pousar.

Visto a Sra. ... continuar a enrolar a conversa com mentiras, acabei por descrever toda a situação, é aí, que a Sra. ... diz que não sabe o que lhe passou pela cabeça e que realmente furtou mercadoria de dentro das gavetas, tal como, ..., ..., ... etc, saliento desde já que não relevante para o caso se são ... ou produto de venda, o que está em questão, foi que sem autorização de ninguém, mexeu e retirou produtos que pertenciam à loja.

Após confissão da Sra. ... do sucedido, foi-lhe pedido para se retirar da loja e não se apresentar mais neste posto de venda, a Sra. ... pediu-me por vergonha, se poderia terminar o seu turno para que as pessoas presentes nesse dia em loja, não desconfiassem do que tinha acontecido, atendendo ao estado em que a Sra. ... se encontra, grávida, acabei por concordar, a conversa terminou por volta das 18 e 15h, assim que a colaboradora regressa à loja depois da conversa, informa todos os presentes que eu gerente de loja, ..., não aceitei as marcações que ela tinha para agendar com o ponto de venda pela razão de não ter vaga para a colocação dela.

Informo também, que a loja tem como prática, colocar na zona de convívio, uma caixa com ... de ..., com ... os quais já não se encontram em condições de fazer parte dos nossos expositores/lineares, dando assim a oportunidade de as colaboradoras ... e assistentes poderem escolher e levar para casa salientando uma vez mais com autorização das responsáveis da loja. (...)"

1.3.2. Seguidamente consta do processo a Nota de Culpa remetida à trabalhadora por carta recebida por esta no dia 9.03.2015, conforme talão dos CTT, que tem o seguinte conteúdo:

*“(...)**NOTA DE CULPA***

A ..., Lda., possuidora do cartão de pessoa coletiva (...) em Lisboa em processo disciplinar que move contra a sua Trabalhadora (...), vendedora, residente (...), com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente nota de culpa, o que o faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

Artigo 1.º

A Trabalhadora Arguida desempenha as suas funções de Vendedora.

Artigo 2.º

A Trabalhadora Arguida exerce as suas funções na Loja “...”, sita na (...) no concelho ...

Artigo 3.º

No dia 5 de fevereiro de 2015 foi notificado à Entidade Empregadora, pela Direção da ..., Lda. (Cliente da Entidade Empregadora) os factos infra explanados.

Artigo 4.º

A Trabalhadora Arguida encontrava-se ao serviço no dia 2 de fevereiro de 2015, na supra mencionada loja.

Artigo 5.º

Nesse dia, foram organizados e arrumados ... da marca ... numa das gavetas da supra mencionada loja.

Artigo 6.º

Sendo que a Trabalhadora Arguida durante o dia mexeu nas gavetas e retirou alguns testers da mesma

Artigo 7.º

Sendo que tal comportamento é proibido, uma vez que as regras das lojas “...” são a de que cada assistente pode mexer apenas nas gavetas dos produtos que representa.

Artigo 8.º

Assim, a Trabalhadora Arguida acabou por ter acesso a bens que não deveria.

Artigo 9.º

Mais, a Trabalhadora Arguida retirou produtos da mesma gaveta.

Artigo 10.º

Tendo nesse dia saído da loja, à hora do almoço, sem passar pela revista do segurança ou do responsável pela loja.

Artigo 11.º

Perante a estranheza da situação, os responsáveis da loja confrontaram a Trabalhadora Arguida, indagando porque teria mexido nas gavetas que não eram da sua competência, a 5 de fevereiro de 2015.

Artigo 12.º

Os responsáveis pela loja terão notado o desaparecimento de alguns produtos.

Artigo 13.º

Tendo consultado gravações de videovigilância da loja, tendo notado os factos supra descritos.

Artigo 14.º

Confrontada, a Trabalhadora Arguida confessou que abriu as gavetas.

Artigo 15.º

Pressionada pelas responsáveis da loja, a Trabalhadora Arguida acabou por confessar que tinha tido um momento de irrazoabilidade e teria furtado mercadoria das gavetas.

Artigo 16.º

Nomeadamente, ..., ... e ...

Artigo 17.º

Perante esta situação, ao final do dia, a Responsável pela loja exigiu a saída da Trabalhadora Arguida.

Artigo 18.º

Proibindo-a de volta à loja em causa.

Artigo 19.º

Tendo comunicado, igualmente, à Entidade Empregadora, que não queria mais a Trabalhadora Arguida no seu estabelecimento comercial.

Artigo 20.º

A Trabalhadora Arguida, com o seu comportamento, violou o art.º 128., n.º 1, alínea c) e g) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao não ter velado pela boa conservação dos bens relacionados com o trabalho - ou melhor, ao apropriar-se dos mesmos para fins estranhos ao trabalho, revelando grande falta de zelo e diligência.

Artigo 21.º

Além disso, o seu comportamento preenche a infração prevista nas al. d) e e) do art.º 351.º, n.º 2 do Código do Trabalho, que integra o conceito de justa causa para o despedimento, visto que a Trabalhadora Arguida se apropriou de bens que não lhe pertenciam, criando responsabilidade da Entidade Empregadora junto de uma das suas maiores Clientes e, em simultâneo, afetando a sua imagem e bom nome junto da mesma Cliente, violando, expressamente, o seu dever de diligência e ignorando as responsabilidades inerentes ao seu cargo.

Artigo 22.º

Mais, o seu comportamento pode mesmo constituir o crime de furto, p. e p. pelo art.º 203 do Código Penal.

Artigo 23.º

Ora, com todo este comportamento, a Trabalhadora Arguida claramente violou os seus deveres, e de forma tão grave que torna impossível a subsistência da relação laboral.

Os factos descritos, atenta a sua gravidade e consequências, são suscetíveis de integrar a justa de despedimento, nos termos do disposto nos n.º 1, n.º2, alíneas d) e e) no n.º 3 do art.º 351.º do Código do Trabalho, bem como o disposto nas alíneas c) e g) do n.º 1 do art.º128.º do mesmo diploma uma vez que o seu comportamento torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

Termos em que, deve a visada, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do art.2.º355.º do Código do Trabalho.

Prova:

Documental: A que se juntou aos autos

Testemunhal:

..., trabalhadora da ..., Lda.

Nota: A Trabalhador-Arguida está grávida

..., 4 de março de 2015 (...)."

1.3.2.1. *A carta que acompanhou esta nota de culpa diz o seguinte:*

"(...) Exma. Senhora

D. ...

(...)

..., 4 de março de 2015

Nos termos dos art.ºs 353.º e ss. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 19 de fevereiro, nomeadamente o n.º 1 do art.º 353.º e tendo em conta o disposto nos n.ºs 1, 2 al. a) e e) e n.º 3 do Art. 351.º e nas al a), e) e g) do n.1 do art.º 128º do mesmo diploma, vimos comunicar que foi movido a V. Exa. um processo disciplinar por:

- a) Lesão de interesses patrimoniais da empresa;
- b) Violação do dever de velar pela boa utilização dos meios relacionados com o V. trabalho e que V. foram confiados pelo Empregador ou por terceiros.

Foi nomeado como instrutor do processo o Dr. ..., Advogado com escritório em

...

Mais, V. comunicamos que:

1. É intenção da ..., Lda. aplicar a V. Ex. a sanção de despedimento por justa causa sem indemnização
2. Deverá V. Exa. continuar a aguardar o desenrolar deste processo na condição de suspensão.
3. Deverá V. Exa. tomar a posição que entender por conveniente no prazo de 10 dias a contar da receção desta missiva (art.º 355.º do Código do Trabalho), em cujo prazo tem ao seu dispor, para consulta, no escritório do Instrutor supra identificado, sito na (...) Lisboa, o processo que V. foi instaurado e responder por escrito à nota de culpa, a qual segue em anexo, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinente para o esclarecimento da verdade.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus cumprimentos,

A Gerência

Anexo: Nota de Culpa (...)”.

1.3.2.2. *De referir que não consta, nesta sede, a acompanhar a Nota de Culpa auto de inquirição da testemunha apresentada...*

1.4. A Resposta à nota de culpa rececionada pelo instrutor do processo no dia 25.03.2015, conforme pesquisa on line nos CTT tem o seguinte teor:

“(...) Exmo. Senhor

Instrutor do Processo Disciplinar

Respondendo à nota de culpa

Que lhe enviou “..., Lda.”

vem dizer ... que:

1. Previamente, a morada da Arguida no introito da Nota de Culpa está errada.

2. Em 2º lugar está comprometido o direito de defesa da Arguida porquanto estando o seu processo disciplinar em ..., a Arguida está impedida de a ele ter acesso porquanto não tem hipóteses económicas de aí se dirigir.

3. E tal demonstrar-se-ia útil, principalmente a gravação de vídeo vigilância da loja do dia 2 de fevereiro de 2015, que desde já se requer a sua junção aos autos.

4. Quanto à questão em si se diga que por trás disto tudo está o facto da Arguida estar grávida e,

5. com a compra das lojas “...” a Arguente perdeu logo a consignação das suas marcas o que levará a uma diminuição das vendas.

6. Mas, apesar desta vontade da Arguente, nenhuma razão há para o despedimento da Arguida, nenhuma razão lhe assiste.

7. Quanto aos alegados factos, apenas se falam de abstrações, dizendo que retirou ..., sem dizer quando, quantos e quais terá retirado, e para onde.
8. Assim não sabe se a marca ... foi arrumada a 2 de fevereiro de 2015.
9. O que sabe é que mesmo sendo trabalhadora da ..., quando está na ... comporta-se como uma trabalhadora desta.
10. Atende clientes da loja de todas as marcas, dando informação sobre as mesmas, demonstrando-as, ou seja,
11. Não se pode negar uma demonstração só porque não é das suas marcas.
12. Pelo que demonstra-a e se necessário fornece-lhe ... e amostras.
13. E é disso que aqui se fala, ou seja, produtos sem valor comercial.
14. Não se refere o facto de produtos de testes ou amostras terem que ser recolhidos, sistematicamente para serem substituídos por novos,
15. Ou porque, por exemplo, o perfume baixa de metade, com o manuseio ficam sujos, etc...
- 16 Ora estes produtos vão para uma caixa na cozinha da loja onde ficam para, não irem para o lixo, mas para serem levados por uma colaboradora após autorização de qualquer responsável ou da D. ...
17. No dia em causa - 2 de fevereiro de 2015 - a D. ... não estava na loja, estava de folga.
18. Sendo falso o que se afirma no ponto 7, normalmente as “Assistentes de marca” acabam por arrumar não só o seu linear e gaveta, como também os das outras marcas.
19. Arrumando-as, quando chegam, se necessário, e, é normal, que tendo feito uma demonstração a um cliente de outra marca depois arrume, tanto mais que por diversas ocasiões, e a pedido dos responsáveis, dirigiu-se a outras lojas do grupo,

no seu próprio carro, para levantar mercadoria, não apenas da ... como também de várias outras marcas.

20. Como se poderá ver das gravações de vídeo vigilância se a arguida levou quaisquer produtos para o interior da loja - sem se dizer qual - também se verá que pôs na cozinha.

21. e que chegada a sua hora de almoço, às 14 horas, se dirigiu à responsável da Loja, ..., a quem pediu para ir almoçar com a colega ...

22. Como se verá na gravação, saiu com esta apenas, com o porta-moedas na mão.

23. E não foi revistada às 14 horas, porque a segurança só entrava às 15 horas.

24. Se sáísse antes deste chegar a vistoria à carteira seria feita pela responsável, neste dia a ..., que estava na loja e a viu sair, autorizando-a, sem qualquer reparo.

25. porque apenas saiu com o porta moedas.

26. Às 19 horas, quando saiu do seu turno, foi revistada pelo Segurança Sr. ..., como se pode ver pelas gravações sem que qualquer produto levasse.

27. profundamente falso que tenha confessado, alguma vez, ter furtado o que quer que seja, muito menos amostras e ...

28. Pois como se verá da gravação nada levou consigo.

29. É, pois, falso, ter-lhe sido exigido que sáísse de imediato pela D. ... antes da hora, tendo terminado o seu turno como habitual.

30. São falsas as acusações feitas.

31. Tanto mais que trabalhando há 4 anos para a Arguente nunca lhe foi feito qualquer reparo disciplinar.

32. Sendo trabalhadora dedicada, competente e pontual.

33. Cuja única falta é estar grávida no presente momento.

Termos em que deve ser arquivado o presente processo, só se assim se fazendo a esperada JUSTIÇA!

Trofa, 20 de março de 2015

A trabalhadora arguida, (...)”.

- 1.5.** Do processo disciplinar consta uma carta do Instrutor dirigida à entidade, onde a trabalhadora exercia as suas funções, rececionada por aquela no dia 7.04.2015, solicitando cópia da videovigilância de 2.02.2015, à qual não foi dada resposta, como segue “ (...) ..., LDA.

A/C: Exm.º Senhor

Dr. ...

...

Carta Registada com AR -

Lisboa, 1 de abril de 2015

ASSUNTO: Pedido de Gravações de Vídeo Vigilância ...” 2 de fevereiro de 2015

Proc. Disciplinar - ...

Exmo. Senhor Dr. ...,

Vimos, pelo presente, enquanto instrutores do processo disciplinar da Exma Senhora D. ..., colocado pela entidade patronal “..., Lda.”, solicitar as gravações de vídeo vigilância da loja “em ..., no dia 2 de fevereiro de 2015, de modo a esclarecer os factos que consubstanciarão ou não infrações disciplinares. (...) Nesse sentido, e de modo a demonstrar a nossa capacidade, juntamos em anexo a cópia da Credencial emitida pela Entidade Empregadora, constituindo-nos como Instrutores do Processo Disciplinar em causa.

Tendo em conta a sensibilidade deste caso, solicitamos alguma celeridade na entrega destes elementos, de modo a garantir uma decisão rápida e justa.

Antecipadamente grato pela V/ atenção e colaboração, apresento os meus melhores cumprimentos, o Instrutor, (...).”

1.6. *O presente processo disciplinar termina com o seguinte Relatório Final:*

“(...) PROJETO DE DECISÃO FINAL

Foi o Signatário nomeado Instrutor do processo disciplinar instaurado contra a Exma. Senhora D. ..., na qualidade de trabalhadora da “..., Lda.”, com a categoria de vendedora, a quem foram atribuídos factos que constituem infração disciplinar.

TRÂMITES PROCESSUAIS

- 1. No dia 5 de fevereiro de 2015 a Entidade Empregadora foi informada pela “..., Lda.”, dos quais constam os factos que suscitaram o presente processo disciplinar (fl.3 e 4).*
- 2. No dia 6 de fevereiro de 2015 foi instaurado o presente processo disciplinar.*
- 3. A 15 de fevereiro de 2015, a Trabalhadora Arguida foi suspensa preventivamente (fls.21 a 24)*
- 4. No dia 4 de março de 2015 foi elaborada a Nota de Culpa, com base nos dados apresentados (fls. 29 a 33)*
- 5. No dia 9 de março de 2015, a Nota de Culpa foi entregue, por Carta Registada com Aviso de Receção, à Trabalhadora e, tendo em conta que a presença da Trabalhadora Arguida poderia suscitar problemas na apreciação do presente processo disciplinar, a mesma continuou suspensa (cfr. Fls. 35 a 39).*
- 6. No dia 20 de março p.p, a Trabalhadora Arguida apresentou a defesa escrita (fls. 41 a 44) por carta registada no escritório do Instrutor do Processo.*
- 7. Contudo, tal carta só foi recebida pelo Instrutor do Processo a 25 de março de 2015.*

8. A 6 de abril de 2015 foi enviada carta para a ..., Lda., a solicitar o envio das gravações de vídeo vigilância (fls.46 a 50)

II

ACUSAÇÃO

Instituído o Processo, e com base nos elementos recolhidos durante a respetiva instrução (prova documental e testemunhal), foi a Trabalhadora Arguida acusada dos factos constantes da Nota de Culpa (fls. 29 a 33), que aqui se dá por integralmente reproduzida.

II

DEFESA

A Resposta à Nota de Culpa apresentada pela Trabalhadora Arguida (fls. 41 a 44) foi feita dentro prazo.

A Defesa apresentada pela Trabalhadora Arguida consiste numa impugnação genérica dos factos constantes da Nota de Culpa, com a apresentação de alguns considerandos e factos novos, que pode ser sinteticamente colocada nos seguintes termos.

1. A Trabalhadora Arguida não tem condições económicas para se deslocar até ao escritório do instrutor, razão pela qual o seu direito de defesa estaria prejudicado.
2. Nomeadamente ao não consultar a gravação de vídeo vigilância da loja a 2 de fevereiro de 2015, cuja junção requereu.
3. O presente Processo Disciplinar tem apenas por base o facto de a Trabalhadora Arguida estar grávida.
4. A Entidade Empregadora está a ter uma diminuição das vendas resultantes da venda das lojas "...".
5. A Nota de Culpa apenas fala em "abstrações", não tendo qualquer fundamento efetivo.

6. *A Trabalhadora Arguida funciona, na prática, como trabalhadora da ..., Lda. e não como trabalhadora da Entidade Empregadora.*
 7. *Dessa forma, vê-se, por vezes, obrigada a mostrar testers de outras marcas que não as que comercializa a clientes da ...*
 8. *Sendo por isso que mexe habitualmente em vários ...*
 9. *Sendo normal as funcionárias manusearem e arrumarem ... e produtos de todas as marcas.*
 10. *Os ... não servem para comercialização, mas antes para mera promoção.*
 11. *Os ... são frequentemente trocados.*
 12. *Sendo levantados por uma colaboradora após autorização da responsável ou da Senhora D. ...*
 13. *No dia em causa, a Senhora D. ... não estava a trabalhar.*
 14. *No dia em causa, se levou algum ..., foi para a cozinha da loja.*
 15. *Tendo saído à hora do almoço apenas com um porta-moedas.*
 16. *E, ao sair ao final do dia, foi revistada pelo segurança da loja, que não encontrou qualquer produto.*
 17. *Mais, a Trabalhadora Arguida nunca confessou ter furtado o quer que seja.*
 18. *Deve o Processo Disciplinar ser Arquivado, por total inexistência de infração.*
- Com a sua Nota de Culpa, a Trabalhadora Arguida solicitou a junção das gravações de vídeo vigilância da loja. O Instrutor do Processo enviou carta a solicitá-las à ..., Lda., mas a mesma não deu resposta à mesma até à presente data, não sendo possível exigir a mesma.*

IV

FACTOS PROVADOS

Face à prova produzida, nomeadamente aos documentos juntos aos autos e às declarações escritas feitas pelas Testemunhas arroladas pela Entidade Empregadora, consideram-se provados os seguintes factos:

- 1. A Trabalhadora Arguida trabalha para a Entidade Empregadora como vendedor. (fls. 6 a 19 e 29)*
- 2. A Trabalhadora Arguida exerce as suas funções na loja da "...", (...) ... (fls. 29)*
- 3. A Trabalhadora Arguida encontrava-se ao serviço no dia 2 de fevereiro de 2015. (fls 29 e 41)*
- 4. No dia 2 de fevereiro, a Trabalhadora mexeu em vários produtos que não os da sua marca (fls 26 a 27 e 30).*
- 5. Tendo saído da loja sem ser revistada à hora do almoço (fis. 26 a 27 e 42 a 44)*
- 6. Tendo estranhado este facto, os responsáveis da loja confrontaram a Trabalhadora Arguida, indagando porque teria mexido nas gavetas que não eram da sua competência (fis. 26 a 27).*
- 7. Os responsáveis pela loja notaram o desaparecimento de alguns produtos.*
- 8. Tendo consultado gravações de videovigilância da loja e notado os factos supra mencionados (fls. 26 a 27).*
- 9. Confrontada, a Trabalhadora confessou que abriu as gavetas (fis. 26 a 27)*
- 10. Tendo ainda confessado que tinha tido um momento de irrazoabilidade e teria furtado mercadoria das gavetas (fis. 26 a 27).*
- 11. Nomeadamente, ..., ... e ...*
- 12. Perante esta situação, a responsável da Loja, ao final do dia, exigiu a saída da Trabalhadora Arguida e proibiu-a de voltar à loja (fls.26 e 27).*
- 13. Com a chegada da Gerente, o Trabalhador Arguido mais uma vez se desculpou, mostrando o seu arrependimento. (fls. 6).*

14. Tendo comunicado à Entidade Empregadora que não queria mais a Trabalhadora Arguida no seu estabelecimento comercial (fls. 26 a 27)

Não existem nulidades a decidir

v

CONCLUSÃO

QUESTÃO PRÉVIA: Da Alegada Dificuldade Económica da Trabalhadora em se deslocar ao escritório do Instrutor.

A Trabalhadora Arguida levantou, na sua Resposta à Nota de Culpa, uma alegada violação do seu direito de defesa por o Processo encontrar-se nos escritórios do Instrutor, sito em Lisboa, enquanto a mesma reside em ..., alegando não ter condições económica para aí se deslocar.

Ora, esta é uma questão pertinente, face aos direitos da Trabalhadora Arguida a uma boa defesa.

Ora, diz o art.º 355º, n.º 1, do Código do Trabalho que o Trabalhador tem direito a 10 dias úteis para consultar o processo.

Não faz, no entanto, referência a qualquer questão geográfica

É ainda importante referir que, por seu lado, o Instrutor do Processo tem escritório em ... e, por outro, a Entidade Empregadora tem, igualmente, a sua sede em ...

Mais, a Entidade Empregadora não tem qualquer escritório ou gabinete além da sua sede social, razão pela qual não pode colocar, para consulta, o processo noutro local que não a sua sede ou o domicílio profissional do Instrutor.

Ora, o facto de a Trabalhadora Arguida prestar serviços nas instalações de um terceiro não implica, automaticamente, que todos os poderes laborais sejam aí exercidos.

Diga-se ainda que existem meios de ultrapassar a questão da distância geográfica e da dificuldade económica. A Trabalhadora Arguida poderia ter contactado a

Entidade Empregadora ou o Instrutor no sentido de estes diligenciarem o envio do processo para a zona norte, marcando numa data e hora que fossem mais convenientes para si.

Por outro lado, se a Trabalhadora Arguida tem dificuldades económicas, poderia (deveria?) ter-se dirigido à Ordem dos Advogados e nomeado um mandatário no âmbito do Sistema do Acesso ao Direito, cujas despesas de deslocação poderiam ser suportadas pela Segurança Social.

Mas não o fez. Na verdade, a Trabalhadora Arguida conformou-se com a não consulta. Tendo, aliás, deixado para o final do prazo para exercer, de forma fundamentada, articulada e consistente, o seu Direito de Resposta e de Defesa, só ai vindo a apresentar alguma reclamação face à alegada violação do seu direito.

Assim, por faltar-lhe fundamento legal e pelo comportamento e inércia da Trabalhadora, não merece provimento a alegada violação do direito de defesa.

QUESTÃO PRÉVIA: Da Não Obtenção das Gravações de Videovigilância

Na sua Doute Resposta à Nota de Culpa, a Trabalhadora Arguida requereu a junção aos autos das gravações de videovigilância da loja do dia 2 de fevereiro de 2015.

Perante este requerimento, o Instrutor do Processo solicitou, por carta registada, à ..., Lda., a 6 de abril, que cópias das mesmas lhe fossem entregues de modo a obter, com maior precisão, uma visão plena do que terá ocorrido no dia em apreço. Contudo, até à presente data, a ... não prestou qualquer resposta à solicitação. Uma vez que não há qualquer meio que permita obrigar a ... a entregar as gravações ao Instrutor, vemo-nos, à presente data, na contingência de ter de prescindir da mesma, sob pena de o presente processo prolongar-se

indefinidamente. Resta-nos, assim, ter por base os restantes meios de prova juntos ao processo.

Da Apropriação de Mercadoria presente na Loja ...

Apuradas estas considerações, cumpre-nos centrar a presente decisão nos factos que suscitaram o presente processo disciplinar: a apropriação de produtos de cosmética para demonstração e venda na loja ... por parte da Trabalhadora Arguida no local de trabalho e durante o período de expediente e de o ter feito de modo furtivo.

Quanto ao facto de a Trabalhadora Arguida se ter apropriado dos produtos em causa, este facto está mais do que assente, perante a não apresentação de meios de prova pela Trabalhadora Arguida que permitissem pôr em causa as declarações prestadas por restantes funcionárias na Loja.

Ora, como já foi supra explanado, os produtos apropriados não são bens pessoais dos funcionários/representantes das marcas. São instrumentos de trabalho, fornecidos pela Empresa para um escopo específico. (Com a devida distinção, esta situação é análoga ao caso dos telemóveis de empresa, quando um trabalhador começa a utilizá-los para fazer chamadas do foro pessoal e familiar, totalmente estranhas ao seu trabalho, fazendo com que a Entidade Empregadora pague essas chamadas...). Mais, são ainda produtos para venda ao público.

Neste caso, é totalmente indiferente que os produtos em causa sejam ou não propriedade de uma marca estranha à ..., Lda. Aqueles produtos foram obtidos pela Trabalhadora Arguida no exercício da atividade laboral. A Trabalhadora Arguida sabia que eles eram instrumentos de trabalho que se realizava no estabelecimento onde estava destacada. Pela sua posição, ela tem o dever de não

prejudicar ilegítimamente os clientes da sua empresa, nem as entidades com quem entra em contacto por via do exercício da sua profissão.

Assim, não se admite, por isso, que ela alegue desconhecer a ilicitude do seu ato.

Mais, com este comportamento, ao fazer um uso indevido dos instrumentos de trabalho disponíveis no estabelecimento onde a Empresa o tinha colocado, a Trabalhadora Arguida violou o seu dever de velar pelo bom uso dos bens relacionados com o trabalho, previsto no art.º 128., n.º 1, al. g) do Código do Trabalho. O facto de os produtos serem, nalguns casos, propriedade de uma sociedade terceira, não altera este entendimento. Na verdade, como aqueles instrumentos encontravam-se no local de trabalho e eram em tudo similares aos que a Entidade Empregadora disponibilizava, não pode admitir-se que deixam de ser instrumentos de trabalho - sendo, eventualmente, mais grave pelo facto de implicarem ainda uma intervenção mais ativa por parte da trabalhadora, que não se limitou a usá-los para fins pessoais, tendo agido de modo a, em primeiro lugar, apoderar-se dos mesmos.

Podemos assim concluir, que com o seu comportamento, a Trabalhadora Arguida demonstrou falta de zelo e diligência, ao violar as regras inerentes ao desempenho da sua função, violando o dever laboral previsto no art.º 128., n.º 1, al c) do Código do Trabalho. Mais, este comportamento claramente constitui uma infração que pode originar despedimento por justa causa, expressamente prevista no art.º 351, n. 1, al. d) do Código do Trabalho.

Da Furtividade

Em seguimento do supra exposto, cumpre-nos frisar o facto de a Trabalhadora Arguida ter atuado de modo furtivo, de modo a ocultar o seu comportamento,

tentando impedir que outros se apercebessem de que estava a apropriar-se dos bens em causa, ao não se ter submetido à fiscalização por parte do segurança, como é normal na loja.

Ora, este facto em si serve, apenas, para qualificar o comportamento supra mencionado, demonstrando que a Trabalhadora estava plenamente consciente de que o seu comportamento era contrário ao que se exige de um bom trabalhador.

Como resulta claro da prova efetivamente produzida, a Trabalhadora Arguida ocultou os produtos de que se tinha apoderado.

Esta necessidade demonstra que o dolo da Trabalhadora Arguida é total, o que agrava ainda mais o seu comportamento, fazendo com que a qualificação dada aos seus atos na secção anterior ganhe uma gravidade acentuada, que justifica (ainda mais) a insustentabilidade da relação laboral.

Mais, devemos ainda frisar que, conforme resulta das declarações das funcionárias da loja, a Trabalhadora Arguida, quando instada a se pronunciar sobre o desaparecimento de mercadoria, confessou ter tido um momento de “irrazoabilidade” ao ter furtado vários produtos, naquela e noutras ocasiões.

Da Lesão da Imagem da Empresa

Acresce a isto, o facto de a Trabalhadora Arguida ter participado neste episódio nas Instalações de uma cliente, a “..., Lda.” - e que é uma clientes de referência da Empresa -, o que prejudica significativamente a imagem da Empresa junto daquela, ao criar uma situação constrangedora, uma vez que põe em causa a idoneidade de todos os funcionários da Entidade Empregadora e, conseqüentemente, põe em risco sério a manutenção da relação comercial entre as duas empresas. Ora, este facto, por si, agrava significativamente o comportamento da Trabalhadora Arguida.

Tendo em conta o contexto económico-financeiro, a experiência e o conhecimento que a Trabalhadora Arguida tem do setor, atuar desta maneira perante uma das

maiores e mais significativas empresas do setor de ... e de ... a nível europeu e nacional revela um total desprezo e desconsideração pelos interesses da Entidade Empregadora. Mais, esta falta de cuidado na adoção de um comportamento irrepreensível perante terceiros (porque, sublinhamos, este episódio não se passou num estabelecimento da Entidade Empregadora, mas sim no estabelecimento de uma cliente desta!!!) demonstra, no mínimo, uma negligência grosseira, que, de modo algum, pode deixar de constituir critério de culpa da Trabalhadora Arguida. Ora, ao pôr em risco uma relação comercial, a Trabalhadora Arguida lesou interesses patrimoniais sérios da Empresa, o que, nos termos do art.º 351., n.º 2, al. e) do Código do Trabalho, constitui justa causa para o Despedimento, porque o comportamento demonstrado por aquela é altamente grave e de um grau de culpa elevado, gerando uma inexigibilidade da manutenção do posto de trabalho.

Da Gravidez da Trabalhadora - Alegada Perseguição

Na sua resposta à Nota de Culpa a Trabalhadora Arguida indaga que o presente processo será uma perseguição por se encontrar grávida.

Contudo, perante esta afirmação, não é apresentado nenhum meio de prova que permita aferir a veracidade dos factos.

Desse modo, resta-nos, apenas, cingir ao que resulta do processo. E, com o devido respeito, não há qualquer elemento que permita aferir qualquer nível de perseguição à Trabalhadora Arguida por parte da Entidade Empregadora

Demonstrativo disso mesmo é o facto de a infração ter sido denunciada por uma entidade terceira, a "..., Lda.", que não tem qualquer dependência económica para com a Entidade Empregadora, passando antes por uma relação meramente comercial.

Por outro lado, todas as declarações obtidas por funcionárias a trabalhar na Loja foram de pessoas sem qualquer ligação à Entidade Empregadora.

Assim, também aqui a Resposta à Nota de Culpa não merece maior provimento, não se podendo obter do presente processo qualquer indício de perseguição ou discriminação.

Não há outras questões a decidir.

V

PROPOSTA DE DECISÃO

Nestes termos, propõe-se que seja aplicada ao Exmo. Senhor ... a sanção de despedimento com justa causa, por se entender que os factos supra expostos violam os deveres consagrados nas al. c) e g) do art.º 128.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, e integram o disposto no art.º 351.º, n.ºs 1, 2, al. d) e e), e n.º 3 do mesmo diploma, e que o comportamento do trabalhador torna, imediata e praticamente, impossível a subsistência da relação de trabalho com a Empresa, consubstanciando, assim, justa causa de despedimento.

VI

DILIGÊNCIAS ADICIONAIS

Face à qualidade de grávida da Trabalhadora Arguida, cumpre-nos, nos termos do art.º 63., n.º 1 do Código do Trabalho, remeter o presente projeto de Decisão e Cópia integral para a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para ser objeto de parecer do mesmo.

..., 6 de maio de 2015

O Instrutor

- 1.7.** A análise deste processo 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 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. (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, 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 destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe

“Proibição de despedimento” que 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. Neste sentido, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, 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 com 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 (...)”.

2.3. No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe *“(...) Proteção em caso de despedimento.*

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 nºs 1 ou 6. (...)”.

2.3.1. Para aplicação da *justa causa de despedimento*, a entidade empregadora deve ter em conta o disposto no artigo 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque a lei considera-o ilícito se:

“(…) a) ...

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...)”.

2.3.2. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

“(..).1 – No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 – Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 – A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.º 1 ou 2 do artigo 329.º

4 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2. (...).”

2.3.3. 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. (...).”

2.3.4. Sublinhe-se ainda o disposto no artigo 127.º como *Deveres do empregador*.

1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;*
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;*
 - d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;*
 - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
 - f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;*
 - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;*
 - h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;*
 - i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;*
 - j) ...*
- 2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.*
- 3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
- 4 – (...)."*

2.3.5. No que diz respeito aos Deveres do Trabalhador previstos no Artigo 128.º e tal como aponta a entidade empregadora que a trabalhadora terá infringido os seguintes deveres:

“(...) 1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; (...).”

2.3.6. Por outro lado, de sublinhar Justa causa do despedimento, e tal como a entidade empregadora qualifica o comportamento da trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 351.º:

“(...)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: (...)

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; (...).”

2.3.6.1. Ora, este mesmo artigo 351.º estabelece no n.º 3 que :

“(...) Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes. (...).”

2.3.6.2. 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.º2 do art.º 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 nexos 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. (...)”.

2.3.7. Ainda em sede de aplicação de eventual aplicação sanção disciplinar, se se considerasse a prática pela trabalhadora de algum comportamento censurável, convirá acrescentar-se que mesmo em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, a lei dispõe, que estas sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o artigo 330.º ao prever:

“(...) 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. (...)”

2.3.8. *E, o Artigo 328.º no que diz respeito a aplicação destas sanções, sempre em situação de infrações dos/as trabalhadores/as, determina uma hierarquia de aplicação das sanções, como segue:*

“(...) 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. (...)*”.

- 2.4.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Júdice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras *resultantes* da aplicação dos princípios gerais aos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras,

previstas em Portugal, pela CRP e CT, devendo estas e comprovar, 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 sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

2.4.1. Na sequência de todo o exposto, da análise de todo o procedimento, *não se compreende, da prova produzida, como é que a trabalhadora terá praticado os factos de que é acusada, pois que apenas consta a mera declaração de uma trabalhadora da loja, sem ser propriamente ouvida em auto de inquirição, ou a razão pela qual a entidade empregadora não demonstrou tais factos não tendo sequer disponibilizado, ao próprio instrutor do processo disciplinar, apesar de ter sido solicitada para tal, a gravação de videovigilância onde a trabalhadora terá ou teria “(...) nomeadamente cometido (...) crime de furto (...)”*

Nestas circunstâncias, tendo em conta os elementos do processo nomeadamente o teor dos pontos 1.2.2. do presente parecer, auto de participação, 1.3, levantamento de inquérito, 1.3.1 declaração da trabalhadora ..., 1.3.2. Nota de Culpa, 1.4. Resposta à Nota de Culpa, 1.5 carta de solicitação de cópia de videovigilância bem como do teor do Relatório Final ponto 1.6, que aqui se dão por reproduzidos, afigura-se-nos que a entidade empregadora não ponderou, como devia, de forma legal e objetiva as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, concluindo-se, como não ilidida a presunção legal de justa causa do despedimento pretendido, a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT.

2.4.2. Convirá ainda acrescentar que mesmo que se se considerasse que a trabalhadora tivesse praticado alguma infração, a entidade empregadora, não deveria concluir, estarem reunidos os requisitos que justificassem a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento – pois que, tal sanção, a aplicar-se, à trabalhadora grávida, seria sempre desproporcionada.

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; considerando 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 judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., promovido pela empresa ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2015