

## PARECER N.º 161/CITE/2016

**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 548 – DG/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da entidade empregadora, em 23.03.2016, onde indica:
- “(...) Vimos pela presente, em conformidade com o disposto no artigo 63, n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, solicitar a V. Ex.ªs a emissão de parecer prévio à decisão de despedimento da trabalhadora grávida ..., com vista ao seu despedimento por facto imputável à trabalhadora, detentora da categoria profissional de “encarregada de loja”, no âmbito do processo disciplinar n.º 1/2016, iniciado em 26 de fevereiro do corrente ano de 2016.*
- Para o efeito, remetemos com a presente, cópia dos seguintes documentos:*
- a) Participação.*
  - b) Contrato de trabalho a termo certo celebrado entre a requerente e a trabalhadora ..., que teve início em 17 de novembro de 2015.*
  - c) Carta datada de 25 de fevereiro de 2016, enviada à trabalhadora por correio registado com aviso de receção, dando-lhe conhecimento da instauração do processo disciplinar e da sua suspensão imediata, sem perda de retribuição) Participação disciplinar.*
  - e) Depósito bancário.*
  - f) Baixa médica da trabalhadora ..., com data de início em 24 de*

fevereiro de 2016 e termo em 03 de março de 2016.

g) *Resposta à nota de culpa elaborada e assinada pela trabalhadora ..., rececionada pela entidade empregadora em 14 de março de 2016.*

h) *Relatório final elaborado pelos instrutores do processo disciplinar.*

i) *Despacho.*

*Na expectativa de V. prezadas notícias.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com elevada consideração.*

*A Gerência, (...)*".

- 1.2. Consta do processo uma participação, via e-mail, de 25.02.2016, redigida em espanhol, de uma funcionária de nome ..., dirigida a ..., tanto como se pode traduzir, segundo a qual, a responsável de área da loja da entidade empregadora situada no ..., lhe comunicou, também em espanhol, por e-mail desta data "(...) *Relatório (...)*" nos termos do qual, no dia 22/02, a trabalhadora ora especialmente protegida, ..., saiu deste ... para fazer "(...) *os depósitos de ... e levou também 2 depósitos de ... que saíram fechados em bolsas plásticas invioláveis do banco (...)* quando verificou os tickets dos depósitos efetuados só havia um ticket e não 2 tickets (...) chamou ... para verificar se estes 2 tickets estavam misturados com os dos depósitos do ..., que após verificar disse que não estava ali (...) porque não estava ali disse-lhe para o ir buscar ao banco (...) chamei o ... dos escritórios que disse confirmou que do ... foram efetuados 2 depósitos, um de 580 Euros e outro de 1970 Euros, mas que os depósitos deveriam ter sido de 580 Euros e de 2220 Euros (...)". Questionada a trabalhadora sobre o assunto respondeu que tinha levado os 4 depósitos ao banco e que a caixa que os recebeu é que tinha aberto as 4 bolsas que estavam fechadas. (...)".

*Por causa desta situação fui ao banco (...) saber se o ticket lá estava e se havia alguma diferença de valor na caixa do banco e se corresponderia ao mesmo valor que nos faltava no depósito (...) tendo o gerente respondido que não tinham recebido nenhuma chamada*

*telefónica de nenhuma funcionária perguntando pelo ticket nem por dinheiro, e que a funcionária caixa que tinha recebido a trabalhadora no outro dia confirmou que tinha sido efetuado um depósito de 1970 Euros. (...)” Entretanto, ... enviou-me uma mensagem a dizer que estava no ... que não ia trabalhar, hoje (...) Quando saí do banco, telefonei à ... e confrontei-a com o que me tinham dito no banco que faltavam 250 Euros no depósito de ... (...) perguntei-lhe como queria resolver a situação porque ia reportar à empresa esta falta, ela disse-me que estava no ..., foi depositar os tais 250 Euros e enviou-me por telefone o comprovativo (...)*

*... conseguiu confirmar com a nossa gerente de conta que o depósito foi efetuado hoje, numa dependência da ... (...) onde reside a ...*

*Fui aos escritórios, entregar a cópia do ticket do depósito feito pela ... e o comprovativo que a ... me enviou do depósito efetuado hoje. (...)*

*Não sei se ela vai trabalhar ou não mas neste momento, acabou qualquer laço de confiança que tinha com esta gerente (...) Reportei a situação (...) tenho que arranjar alguém que a substitua com estes depósitos (...) Diz-me como devo agir”.*

**1.2.1.** Consta seguidamente o contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora, que teve início no dia 17.11.2015 e o termo em 16.06.2016, com a categoria de Encarregada de Loja, ..., situada no ...

**1.2.2.** Como o documento n.º 3, consta uma carta dirigida à trabalhadora recebida por esta no dia 01.03.2016, registada nos CTT, comunicando-lhe o seguinte:

*“(...)Assunto: Suspensão preventiva*

*Processo disciplinar*

*Exm.<sup>a</sup> Senhora,*

*Face à gravidade dos indícios apurados relativos ao seu comportamento no que respeita aos depósitos bancários por si realizados no dia 22 do*

*corrente mês de fevereiro, decidimos instaurar-lhe um processo disciplinar, visando o seu imediato despedimento com justa causa.*

*Uma vez que as averiguações, ainda, não estão concluídas, não é possível elaborar já a “nota de culpa”. Todavia, entendemos que a sua manutenção na empresa é inconveniente para o apuramento dos factos. Por tal motivo, ao abrigo do disposto no artigo 354.º do Código do Trabalho, comunicamos-lhe que:*

*a) A partir de hoje se encontra suspensa preventivamente, sem perda de retribuição.*

*b) Não deverá, por isso mesmo, apresentar-se ao serviço a partir da presente data.*

*c) Oportunamente ser-lhe-á enviada a “nota de culpa”.*

*Com os nossos melhores cumprimentos*

*“(…)*

- 1.3.** Como documento 4, consta uma carta acompanhada da seguinte Nota de Culpa, recebida pela trabalhadora no dia 02.03.2016 :

*“(…)Data. 2016.02.26*

**NOTA DE CULPA**

**I - FACTOS**

*1- Centra a trabalhadora arguida ... é deduzida a seguinte acusação:*

*1.º*

*A trabalhadora arguida ... trabalha por conta e sob a direção da entidade patronal desde 17 de novembro de 2015, com a categoria profissional de Encarregada.*

*2.º*

*Presta o seu trabalho na loja ..., propriedade da entidade patronal, sita no ..., localizada em ...*

*3.º*

*A trabalhadora arguida é encarregada da mencionada loja.*

*4.º*

*As receitas diárias, das lojas propriedade da entidade patronal são depositadas no dia seguinte numa agência do ... pelo encarregado de cada loja.*

5.º

*O dinheiro é transportado da loja até à agência bancária em bolsas de plástico, invioláveis e propriedade do próprio banco.*

6.º

*Existem bolsas iguais em todas as lojas da entidade patronal.*

7.º

*As bolsas são fechadas e seladas na loja e são, depois, depositadas, em máquinas apropriadas, existentes nas agências bancárias.*

8.º

*Quando, por qualquer motivo, não podem ser depositadas nas máquinas deverão sê-lo na “Caixa” da agência bancária.*

9.º

*Na segunda-feira, dia 22, a trabalhadora arguida ... saiu da loja do ..., com o objetivo de efetuar o depósito de 4 (quatro) bolsas de dinheiro, duas pertencentes a receitas da loja do ... e duas pertencentes à loja do*

*...*

10.º

*Em virtude da agência do ... do ... se encontrar encerrada para obras e as máquinas de depósitos não se encontrarem disponíveis, as bolsas das respetivas receitas desde há algum tempo que são levadas para a loja do ... que, depois, procede ao seu depósito nos termos atrás referidos.*

11.º

*Por tal motivo das 4 (quatro) bolsas que a trabalhadora arguida depositou, nos termos atrás referidos, duas respeitavam a loja do ... e duas à loja do ...*

12.º

*Ao depósito de cada bolsa deve corresponder, sempre, um talão de depósito emitido pelo banco.*

13.º

*De acordo com as respetivas receitas e com a informação da encarregada da loja do ... que as preparou e fechou nas duas bolsas entregues a trabalhadora arguida ... para depositar, nas circunstâncias referidas no dia e hora mencionados no artigo 9.º precedente, relativas à loja daquele ..., uma continha € 580,00 (quinhentos e oitenta euros) e outra 2.220,00 (dois mil duzentos e vinte euros).*

*As 4 bolsas quando foram recolhidas pela trabalhadora arguida para serem depositadas encontravam-se fechadas e seladas.*

14.º

*Sucede que quando a supervisora das lojas ... conferiu os depósitos verificou que, relativamente, aos referidos no número anterior existia, somente, um talão de depósito, referente à quantia de € 580,00.*

15.º

*Ao questionar a trabalhadora arguida pelo “talão de depósito” em falta a mesma disse que não sabia dele, mas que devia estar “misturado com os da loja ...”.*

16.º

*Facto que se apurou não ser verdadeiro.*

*Todavia,*

17.º

*Através do colega responsável pela área financeira ... a referida supervisora procurou saber quantos depósitos haviam sido feitos no referido dia 22 de fevereiro de 2016, na loja do ...*

18.º

*Tendo apurado que haviam sido feitos dois depósitos um de € 580,00 e outro de € 1.970,00.*

19.º

*Face a disparidade entre o montante que as bolsas continham e o que foi depositado a supervisora ..., de mediato, questionou a arguida sobre o porquê da diferença de 250,00 (duzentos e cinquenta Euros) depositados a menos.*

20.º

*Tendo-lhe a trabalhadora arguida declarado que havia entregue as 4 bolsas fechadas e que quem as tinha aberto tinha sido o “caixa do banco” motivo pelo qual não sabia explicar a referida disparidade de valores.*

21.º

*Contactada a agência do ... para obter uma explicação para os factos atrás narrados foi possível apurar que:*

21.1

*Que no ato do atrás referido depósito das 4 bolsas a arguida entregou 3 abertas e uma só fechada, e das abertas foi ela que retirou o dinheiro do seu interior e o entregou ao caixa da agência bancária.*

21.2

*O que foi feito em absoluta violação das normas da entidade patronal no que respeita à forma de efetuar o depósito bancário das bolsas.*

21.3

*Que a trabalhadora arguida recebeu o talão dos depósitos das 2 bolsas: um no montante de € 580,00 e outro no de € 1.970,00.*

21.4

*Que este último, não o entregou à entidade patronal ficando com ele na sua posse.*

22.º

*Quando a supervisora ... confrontou a trabalhadora arguida com os factos referidos no número anterior a mesma declarou que, na verdade, havia ficado com a quantia de € 250,00 (duzentos e cinquenta euros) que retirara da bolsa da loja do ..., depois de a abrir.*

23.º

*O que fez com o propósito de se apropriar da referida quantia de € 250.00*

24.º

*Fazendo-a sua.*

25º

*Todavia, depois de desmascarada e descoberta, efetuou em numerário aquela importância no dia 25 de fevereiro de 2016, na agência da ... do*

*...*

*26.º*

*A trabalhadora arguida, depois do dia 22 de fevereiro de 2016, não voltou a apresentar-se ao trabalho.*

*27.º*

*Os mencionados comportamentos da trabalhadora arguida foram, por ela, pretendidos.*

*28.º*

*Agiu, sempre, livre e consciente.*

*29.º Sabia que os mesmos são proibidos por lei e não são tolerados pela entidade patronal.*

*30.º*

*Com os mesmos quebrou os laços de respeito, confiança e lealdade que são devidos à entidade patronal.*

*31.º*

*Quebrou de forma inexorável a relação de confiança que deve estar subjacente à relação entre trabalhador e entidade patronal.*

## II - FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

*a) Face ao exposto, a trabalhadora arguida, com os mencionados, comportamentos é acusada de ter violado o disposto nos artigos 128.º n.º 1 alínea a), f) e g) e n.º 2 e art.º 351.º alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho.*

*b) Torna-se assim impossível pela gravidade da sua conduta manter a presente relação de trabalho caso se provem, no decorrer do processos disciplinar, todos os factos que integram a presente nota de culpa.*

## III - SUSPENSÃO PREVENTIVA DA TRABALHADORA



*Face à natureza dos factos imputados à trabalhadora arguida, aos indícios recolhidos e ao alarme que os mesmos causaram nas trabalhadoras das restantes lojas da entidade patronal e nos trabalhadores da agência bancária com a qual a entidade patronal trabalha, entende-se que não é conveniente a permanência da mesma ao serviço enquanto decorrer o presente processo disciplinar.*

*Propõe-se, assim que nos termos previstos no artigo 354 n.º 1 do Código do Trabalho, a trabalhadora arguida se mantenha suspensa preventivamente, sem perda de retribuição, enquanto durar o presente processo disciplinar.*

*Os instrutores do processo*

*(...)"*

- 1.3.1.** Consta, como documento 5, cópia do depósito bancário efetuado pela trabalhadora no montante de 250 Euros, no dia 24.02.2016, às 15h14m, e, dois e-mails, um de ..., com e-mail do ..., a remeter cópia deste talão de depósito a ... às 13h:43m do dia 25.02.2016, bem como remessa deste documento às 16h:08m deste dia 25, de ... para a ... e ... acima referido. Aparece ainda um e-mail às 16h45m deste dia 25 de ... a referir em Espanhol "(...) Boa tarde Dr. ..., La área manager ... me há hecho llegar la prova de que la trabalhadora deposito el dinheiro de los 250 € que faltaban. Te lo anexo para que puedas tambien anexar a la nota de culpa (...)".
- 1.3.2.** Como documento 6, consta o Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho da trabalhadora, como gravidez de risco, desde o dia 24.02.2016.
- 1.4.** Como resposta à nota de culpa, denominada no Processo como documento 7 consta a Defesa escrita da trabalhadora arguida, recebida pela entidade empregadora em 14.03.2016, como segue:

*“(...) carta paco*

*Assunto Processo Disciplinar N° ...*

*Venho desta forma responder a vossa carta referente a Nota de Culpa na sequência do Processo Disciplinar.*

*Na verdade não sei o que querem que eu refira em minha defesa se já me atribuíram culpa.*

*Esta situação foi a primeira vez que aconteceu nunca antes me foi pedido para fazer qualquer depósito de outra loja também não foi a responsável da loja do ... que me entregou os depósitos para fazer tal como vocês afirmam mas sim a D.<sup>a</sup> ...*

*Os 2 sacos que me foram dados estavam fechados, nunca foi confirmado por mim o dinheiro que cada um deles tinha lá dentro, este procedimento deveria ter sido feito pela D.<sup>a</sup> ... junto de mim antes de eu ir efetuar os depósitos.*

*Derivado a máquina automática estar fora de serviço foi-me pedido novamente pela D.<sup>a</sup> ... para ir fazer ao Banco fora do ..., e assim o fiz, fiz 4 depósitos, 2 relativamente a Loja ... e outros 2 relativamente ao ...*

*Quando cheguei ao banco não tinha nenhuma máquina para fazer depósitos, desta forma tinha que os fazer no Balcão onde os sacos tinham de ser abertos para que o Funcionário pudesse fazer os respetivos depósitos, mas os sacos foram abertos por mim e pelo Funcionário ou seja nenhum dos sacos estava aberto foram todos abertos no balcão do banco, depois dos depósitos serem efetuados os sacos onde o dinheiro estava foram todos deixados no caixote do lixo que está mesmo ao pé da porta, desta forma não consigo entender como me culpam de eu me ter apoderado do valor em falta num dos depósitos.*

*2 dias depois a D.<sup>a</sup> ... fez-me uma grande pressão para eu fazer o depósito de dinheiro meu, em que várias vezes eu referi que ao estar a fazer isso estaria assumir a culpa do desaparecimento desse mesmo valor, em que ela me diz para eu fazer isso para eu manter a calma, e assim o fiz.*

*O facto de eu não ter ido trabalhar mais foi porque nesse mesmo dia tinha descoberto que estava grávida e por uma dor que me deu foi-me passado baixa de gravidez de risco.*

*Resolvi responder à Vossa carta não por me defender de algo em que já estou a ser julgada, mas sim por educação e não faltar ao que me é pedido.*

*Sem mais qualquer assunto*

*Com os melhores Cumprimentos*

*(...)”*

- 1.5.** Como documento n.º 8, consta Relatório Final e proposta de decisão relativamente ao Processo disciplinar agora em análise, consta o seguinte:

*“(...) Relatório final com proposta de decisão.*

*Processo disciplinar n.º 1/2016*

*Entidade Patronal: “...”. Trabalhadora arguida: ...*

*- RELATÓRIO FINAL—*

*1) No presente processo disciplinar a trabalhadora arguida está acusada da prática, no âmbito da empresa, dos factos que constam da nota de culpa de fls. 15 a 23 (doc. n. 4), que aqui dou por integralmente reproduzida, para todos os efeitos legais.*

*2) A trabalhadora arguida apresentou, em 14 de março de 2016, defesa escrita, contudo, não juntou documentos, nem indicou testemunhas.*

*3) Os factos considerados provados são todos os que constam da nota de culpa, uma vez que a defesa escrita produzida pela arguida não foi capaz de infirmar ou pôr em causa aqueles factos, tendo inclusive confessado grande parte dos mesmos.*

*4) Assim, ponderada toda a prova e fazendo uma análise ponderada e criteriosa de toda ela, os factos dados como provados, e com relevância para a decisão final, são os seguintes:*

- a) *A trabalhadora arguida ... trabalha por conta e sob a direção da entidade patronal desde 17 de novembro de 2015, com a categoria profissional de Encarregada.*
- b) *Presta o seu trabalho na loja "...", propriedade da entidade patronal, sita no ..., localizado no ...*
- c) *A trabalhadora arguida é encarregada da mencionada loja.*
- d) *As receitas diárias das lojas propriedade da entidade patronal são depositadas no dia seguinte numa agência do ... pelo encarregado de cada loja.*
- e) *O dinheiro é transportado da loja até à agência bancária em bolsas de plástico, invioláveis e propriedade do próprio banco.*
- f) *Existem bolsas iguais em todas as lojas da entidade patronal.*
- g) *As bolsas são fechadas e seladas na loja e são, depois, depositadas, em máquinas apropriadas, existentes nas agências bancárias.*
- h) *Quando, por qualquer motivo, não podem ser depositadas nas máquinas deverão sê-lo na "Caixa" da agência bancária.*
- i) *Na segunda-feira, dia 22 de fevereiro de 2016, a trabalhadora arguida ... saiu da loja do ..., como objetivo de efetuar o depósito de 4 (quatro) bolsas de dinheiro, duas pertencentes a receitas da loja do ... e duas pertencentes à loja do ...*
- j) *Em virtude da agência do ... do ... se encontrar encerrada para obras e as máquinas de depósitos não se encontrarem disponíveis, as bolsas das respetivas receitas desde há algum tempo que são levadas para a loja do ... que, depois, procede ao seu depósito nos termos atrás referidos.*
- k) *Por tal motivo das 4 (quatro) bolsas que a trabalhadora arguida depositou, nos termos atrás referidos duas respeitavam à loja do ... e duas à loja do ...*
- l) *Ao depósito de cada bolsa deve corresponder, sempre, um talão de depósito emitido pelo banco.*
- m) *De acordo com as respetivas receitas e com a informação da encarregada da loja do ... que as preparou e fechou nas duas bolsas*

*entregues à trabalhadora arguida ... para depositar, nas circunstâncias referidas no dia e hora mencionados na alínea c) precedente, relativas à loja daquele ..., uma continha € 580,00 (quinhentos e oitenta euros) e outra € 2.220,00 (dois mil duzentos e vinte euros).*

*As 4 bolsas quando foram recolhidas pela trabalhadora arguida para serem depositadas encontravam-se fechadas e seladas.*

*n) Sucede que quando a supervisora das lojas ... conferiu os depósitos verificou que, relativamente, aos referidos no número anterior existia, somente, um talão de depósito, referente à quantia de €580,00.*

*o) Ao questionar a trabalhadora arguida pelo “talão de depósito” em falta a mesma disse que não sabia dele, mas que devia estar “misturado com os da loja ...”.*

*p) Facto que se apurou não ser verdadeiro.*

*q) Através do colega responsável pela área financeira ... a referida supervisora procurou saber quantos depósitos haviam sido feitos no referido dia 22 de fevereiro de 2016, na loja do ...*

*r) Tendo apurado que haviam sido feitos dois depósitos: um de € 580,00 e outro de € 1.970,00.*

*s) Face à disparidade entre o montante que as bolsas continham e o que foi depositado a supervisora ..., de imediato, questionou a arguida sobre o porquê da diferença de €250,00 (duzentos e cinquenta euros) depositados a menos.*

*t) Tendo-lhe a trabalhadora arguida declarado que havia entregue as 4 bolsas fechadas e que quem as tinha aberto tinha sido o “caixa do banco”, motivo pelo qual não sabia explicar a referida disparidade de valores.*

*u) Contactada a agência do ... para obter uma explicação para os factos atrás narrados foi possível apurar que:*

*v) No ato do atrás referido depósito das 4 bolsas a arguida entregou 3 abertas e só uma fechada, e das abertas foi ela que retirou o dinheiro do seu interior e o entregou ao caixa da agência bancária.*

- w) *O que foi feito em absoluta violação das normas da entidade patronal no que respeita à forma de efetuar o depósito bancário das bolsas.*
- x) *Que a trabalhadora arguida recebeu o talão dos depósitos das 2 bolsas: um no montante de €580,00 e outro no de € 1.970,00.*
- y) *Que este último, não o entregou à entidade patronal ficando com ele na sua posse.*
- z) *Quando a supervisora ... confrontou a trabalhadora arguida com os fatos referidos nas alíneas v, w), x) e y a mesma declarou que, na verdade, havia ficado com a quantia de € 250,00 (duzentos e cinquenta euros) que retirara da bolsa da loja ..., depois de a abrir.*
- aa) *O que fez com o propósito de se apropriar da referida quantia de € 250.00.*
- bb) *Fazendo-a sua.*
- cc) *Todavia, depois de desmascarada e descoberta, efetuou em numerário o depósito daquela importância no dia 25 de fevereiro de 2016, na agência da ..., na conta da entidade patronal.*
- dd) *A trabalhadora arguida, depois do dia 22 de fevereiro de 2016, não voltou a apresentar-se ao trabalho.*
- ee) *Os mencionados comportamentos da trabalhadora arguida foram, por ela, pretendidos.*
- ff) *Agiu, sempre, livre e consciente.*
- gg) *Sabia que os mesmos são proibidos por lei e não são tolerados pela entidade patronal.*
- hh) *Com os mesmos quebrou os laços de respeito, confiança e lealdade que são devidos à entidade patronal.*
- ii) *Quebrou de forma inexorável a relação de confiança que deve estar subjacente à relação entre trabalhador e entidade patronal.*

5) Fundamentação de Direito:

*Com os referidos comportamentos, a trabalhadora arguida, violou o disposto nos artigos 128 n.º 1 alínea a), f) e g) e n.º 2 e artigo 351 alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho.*

6) Impossibilidade da manutenção da relação de trabalho:

*Pelos motivos expostos, quer de facto, quer de direito, torna-se impossível pela gravidade da conduta da trabalhadora arguida, manter a relação de trabalho.*

*7) Proposta de decisão:*

*a) O comportamento praticado pela trabalhadora arguida foi grave.*

*b) Justifica, por tal motivo, o seu despedimento com justa causa, pelo que lhe deve ser aplicada a pena disciplinar de **DESPEDIMENTO SEM QUALQUER INDEMNIZAÇÃO OU COMPENSAÇÃO**, nos termos previstos nos artigos 328, alínea f) e 351,º n.º 1, 2 alínea a), c), d) do Código do Trabalho.*

*..., 18 de março de 2016*

*Os Instrutores do processo,*

*... 18.03.2016*

*(...)"*

**1.6.** 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 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 Republica 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.ºs 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:*

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- 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;*
- 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: (...)*

- 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; (...).”*

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

*Não basta pois um comportamento eventualmente culposos 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.º 396 do CT (atual 351.º 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 caráter 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 culposos 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 que mesmo em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, a lei dispõe que as 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 judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos/às 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 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 parentalidade, 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.** Da análise do processo verifica-se que a trabalhadora vem acusada, em resumo, de se ter apoderado de uma quantia resultante da diferença das receitas das vendas efetuadas pela loja da entidade empregadora sita no ..., no dia 22 de fevereiro do corrente ano, tendo alegadamente infringido os deveres de respeito e tratamento do empregador, dos superiores hierárquicos, e dos companheiros de trabalho e das pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade; não velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo empregador tal como consta da Nota de Culpa, reproduzida no ponto 1.3 do presente parecer, tendo a trabalhadora na resposta à nota de culpa negado tais imputações, conforme reproduz no ponto 1.4. Como prova da acusação efetuada consta comprovativo do depósito efetuado pela trabalhadora no montante de 250 Euros, correspondente à falta de um dos 4 sacos de receitas das vendas efetuadas nas duas lojas situadas no ... e no ... da entidade empregadora. Não foram ouvidas ou apresentadas quaisquer testemunhas das partes do presente processo disciplinar.

**2.4.2.** Tendo em conta todos os elementos do processo, nomeadamente o vertido na nota de culpa e na resposta à nota de culpa, e não tendo havido prova testemunhal ou outra que fundamente o teor da acusação na medida em que, por exemplo, apesar de referir que o ... estaria encerrado por se encontrar em obras, não está demonstrado como terão sido “(...) levadas (...)” as bolsas das receitas efetuadas no dia 22 de fevereiro, ação identificada no artigo 10.º da nota de culpa, bolsas estas objeto da falta invocada e atribuída à trabalhadora ora especialmente

protegida, bem como, por que não foram ouvidas quaisquer testemunhas das lojas ou do banco sobre estes factos, nem houve a preocupação de serem anexados comprovativos de vendas efetuadas naquele dia, ou de outros documentos suscetíveis de ilustrar a acusação, é de concluir que a entidade empregadora não logrou prova suficiente, como lhe compete, que demonstre que a falta do montante em dinheiro constante da acusação possa ser imputado diretamente à trabalhadora, inexistindo o necessário nexos de causalidade entre o comportamento de que a trabalhadora vem acusada e os factos vertidos na acusação.

**2.4.3.** Na verdade, a entidade empregadora não explica convenientemente, em qualquer fase do processo, nem apresenta comprovativo dos procedimentos relativos ao funcionamento das lojas nem da secretaria/contabilidade, nem quais os circuito/s administrativos, ou outros, relativos a depósitos resultantes das vendas afigurando-se, pois, como não reunidos os requisitos que justificam a justa causa do despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT, designadamente não tendo a entidade empregadora ponderado, como devia, de forma legal e objetiva todas as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, podendo qualificar-se como discriminatória, em razão da maternidade, a concretização do despedimento ora em causa, por falta de fundamentação e prova adequadas.

### **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 no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação da referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CIT emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., detentora da categoria de encarregada de loja, a exercer funções na loja do ..., promovido pela ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13.04.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP).**