

PARECER N.º 60/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 86 – DG/2017

I – OBJETO

1.1. Em 16.01.2017, a CITE recebeu da mandatária da ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Em 21.11.2016, a entidade empregadora enviou a Nota de Culpa à trabalhadora arguida, em que esta é acusada da prática dos seguintes factos:

1.2.1. *“A trabalhadora arguida encontra-se ao serviço da empresa desde 14/08/2006, através da celebração de contrato de trabalho, tendo atualmente a categoria profissional de Chefe de Secção, exercendo as suas correspondentes funções na loja do centro comercial ..., no*

...

- 1.2.2. Aquando da sua contratação, foi entregue à Trabalhadora arguida, um cartão de pessoal da empresa, que lhe conferia um desconto de 25% nas compras efetuadas nas lojas da empresa.*
- 1.2.3. Simultaneamente, foram-lhe entregues e dadas a conhecer as condições de utilização do mesmo, que a ora Trabalhadora arguida então assinou.*
- 1.2.4. De acordo com as regras/rotinas em vigor na empresa, no caso de Responsáveis - como o é a Trabalhadora arguida, Chefe de Secção - sempre que pretendam realizar compras com StaffCard na loja local de trabalho, estas terão que ser processadas por um trabalhador da equipa de Management.*
- 1.2.5. Isto é, estas vendas não podem ser realizadas por colegas do mesmo nível hierárquico, ou de nível hierárquico inferior, nem tão pouco diretamente pelo trabalhador.*
- 1.2.6. A isto acresce que, de acordo com as regras/rotinas em vigor na empresa quanto a redução de preços, estas baixas de preço são feitas mediante a comunicação de listagens de artigos abrangidos;*
- 1.2.7. Ou, em circunstâncias excepcionais, como o caso de últimos artigos que necessitam de ser escoados, são realizadas pelos trabalhadores, com supervisão do respetivo Store Manager,*
- 1.2.8. Que, em certas lojas, delega essa faculdade nos Chefes de Secção, quando se tratam de últimas peças,*

- 1.2.9.** *Que, em todo o caso, nunca podem ser da Temporada 4, que é a última temporada (“coleção actual” da empresa).*
- 1.2.10.** *Em suma, os trabalhadores da empresa não podem simplesmente, a bel-prazer, reduzir preços.*
- 1.2.11.** *Ora, no dia 29 de Junho de 2016, às 21:40, a Trabalhadora arguida efetuou uma compra na loja do Centro Comercial ..., seu local de trabalho, de um “...”, na cor branca, tamanho 1., com referência n.º ...*
- 1.2.12.** *Este artigo era da Temporada 4, isto é, da temporada mais recente.*
- 1.2.13.** *O referido artigo custava € 9,99 (nove euros e noventa e nove cêntimos).*
- 1.2.14.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça - de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da empresa, e em clara violação das regras/rotinas internas —, com o preço reduzido de € 4,99 (quatro euros e noventa e nove cêntimos).*
- 1.2.15.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 3,74, utilizando o seu Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.*
- 1.2.16.** *De notar que este artigo só entrou em promoção, de acordo com as regras/rotinas internas da empresa, em 22 de Agosto de 2016.*

- 1.2.17.** *No dia 10 de Agosto de 2016, às 20:44, a Trabalhadora arguida efetuou 2 (duas) compras na loja do Centro Comercial ..., seu local de trabalho, a saber:*
- 1.2.18.** *Um "...", na cor branca, no tamanho 68, com a referência n.º ...,*
- 1.2.19.** *O referido artigo custava € 3,99 (três euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.20.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça - de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/Instrução da empresa, e em clara violação das regras/rotinas internas - com o preço reduzido de € 1,99 (um euro e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.21.** *Este preço é considerado como "preço killer", isto é, é um preço abaixo do custo, que a empresa apenas aplica em situações contadas, como seja em casos de "peça única".*
- 1.2.22.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 1,49 (um euro e quarenta e nove cêntimos), utilizando o seu Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.*
- 1.2.23.** *Ainda na data descrita no ponto 21, a Trabalhadora arguida comprou um "...", na cor azul, no tamanho 68, com a referência n.º ...,*
- 1.2.24.** *O referido artigo custava € 3,99 (três euros e noventa e nove cêntimos).*

- 1.2.25.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça — de livre Iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da ..., e em clara violação das regras/rotinas internas —, com o preço reduzido de € 1,99 (um euro e noventa e nove cêntimos).*
- 1.2.26.** *Este preço é considerado como “preço killer, isto é, é um preço abaixo do custo, que a empresa apenas aplica em situações contadas, como seja em casos de “peça única”.*
- 1.2.27.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 1,49 (um euro e quarenta e nove cêntimos), utilizando o seu Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.*
- 1.2.28.** *No passado dia 11 de Agosto de 2016, às 21:07, a Trabalhadora arguida efetuou 4 (quatro) compras na loja do Centro Comercial ..., seu local de trabalho, a saber:*
- 1.2.29.** *Uma “camisa”, na cor amarela, no tamanho L, com referência n.º...;*
- 1.2.30.** *O referido artigo custava € 24,99 (vinte e quatro euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.31.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça - de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da empresa, e em clara violação das regras/rotinas internas -, com o preço reduzido de € 2,99 (dois euros e noventa e nove cêntimos),*

- 1.2.32.** *Este preço é considerado como “preço killer”, isto é, é um preço abaixo do custo, que a empresa apenas aplica em situações contadas, como seja em casos de “peça única”.*
- 1.2.33.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 2,24 (dois euros e vinte e quatro cêntimos), utilizando o seu Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.*
- 1.2.34.** *Na data descrita no ponto 32, a Trabalhadora arguida comprou também uma “camisa”, na cor azul, no tamanho M, com referência n.º ...;*
- 1.2.35.** *O referido artigo custava € 14,99 (catorze euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.36.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça - de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da ..., e em clara violação das regras/rotinas internas -, com o preço reduzido de € 2,99 (dois euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.37.** *Este preço é considerado como “preço killer”, isto é, é um preço abaixo do custo, que a empresa apenas aplica em situações contadas, como seja em casos de “peça única”.*
- 1.2.38.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 2,24 (dois euros e vinte e quatro cêntimos), utilizando o seu*

Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.

- 1.2.39.** *Na data descrita no ponto 32, a Trabalhadora arguida comprou também uma “camisa”, na cor preta, no tamanho M, com referência n.º ...;*
- 1.2.40.** *O referido artigo custava € 14,99 (catorze euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.41.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da ..., e em clara violação das regras/rotinas internas —, com o preço reduzido de € 2,99 (dois euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.42.** *Este preço é considerado como “preço killer”, isto é, é um preço abaixo do custo, que a empresa apenas aplica em situações contadas, como seja em casos de “peça única”.*
- 1.2.43.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 2,24 (dois euros e vinte e quatro cêntimos), utilizando o seu Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.*
- 1.2.44.** *Na data descrita no ponto 32, a Trabalhadora arguida comprou ainda uma “camisa”, na cor preta, no tamanho M, com referência n.º ...;*

- 1.2.45.** *O referido artigo custava € 19,99 (dezanove euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.46.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça - de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da empresa, e em clara violação das regras/rotinas Internas -, com o preço reduzido de € 2,99 (dois euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.47.** *Este preço é considerado como “preço killer”, isto é, á um preço abaixo do custo, que a empresa apenas aplica em situações contadas, como seja em casos de “peça única”.*
- 1.2.48.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 2,24 (dois euros e vinte e quatro cêntimos), utilizando o seu Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.*
- 1.2.49.** *Na data descrita no ponto 32, a Trabalhadora arguida comprou, por último, uma “camisa”, na cor branca, no tamanho M, com referência n.º 66108;*
- 1.2.50.** *O referido artigo custava € 24,99 (vinte e quatro euros e noventa e nove cêntimos),*
- 1.2.51.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça - de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da empresa, e em clara violação das regras/rotinas internas -, com o preço reduzida de € 2,99 (dois euros e noventa e nove cêntimos),*

- 1.2.52.** *Este preço é considerado como “preço killer”, isto é, é um preço abaixo do custo, que a empresa apenas aplica em situações contadas, como seja em casos de “peça única”.*
- 1.2.53.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 2,24 (dois euros e vinte e quatro cêntimos), utilizando o seu Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.*
- 1.2.54.** *No passado dia 4 de Setembro de 2016, às 17:28, a Trabalhadora arguida efetuou uma compra na loja do Centro Comercial ..., seu local de trabalho, de um “tecido partes de baixo” (calças), na cor azul, com referência n.º ...*
- 1.2.55.** *Este artigo era da Temporada 4, isto é, da temporada mais recente.*
- 1.2.56.** *O referido artigo custava € 39,99 (trinta e nove euros e noventa e nove cêntimos).*
- 1.2.57.** *No entanto, a Trabalhadora arguida tinha etiquetado a peça, nesse mesmo dia, - e de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da empresa, e em clara violação das regras/rotinas internas -‘ com o preço reduzido de € 19,99 (dezanove euros e noventa e nove cêntimos).*
- 1.2.58.** *A isto mesmo assistiu a colega ..., Shop Assistant, a quem a Trabalhadora arguida disse que “ia rebaixar o preço a umas calças por serem únicas”,*

- 1.2.59.** *Dirigindo-se de seguida para a caixa onde comprou esse artigo.*
- 1.2.60.** *A colega ... estranhou a situação, até porque a Trabalhadora arguida, responsável pela Secção ... (Departamento de Homem), foi reduzir o preço para o Departamento de Pré-Mamã.*
- 1.2.61.** *Assim, aquando da compra, a Trabalhadora arguida pagou apenas € 14,99, utilizando o seu Staff Card, que lhe garantiu 25% de desconto sobre o preço reduzido que havia colocado.*
- 1.2.62.** *Quando confrontada pela colega ..., por quanto tinha comprado as calças em causa, a Trabalhadora arguida respondeu “com 50% de desconto”.*
- 1.2.63.** *Ora, contrariamente ao que a Trabalhadora arguida dissera à colega ... - que ia rebaixar o preço daquele artigo por serem as únicas calças existentes - a verdade é que ainda existiam outros 6 pares do referido artigo, segundo verificação efetuada por aquela colega.*
- 1.2.64.** *Deste modo, em resultado destas reduções de preço que levou a cabo, e às quais somou o desconto de 25% do Staff Card, a Trabalhadora arguida lesou a empresa em pelo menos, € 89.22 (oitenta e nove euros e vinte e dois cêntimos),*
- 1.2.65.** *Com efeito, a Trabalhadora arguida vem, desde Junho do presente ano - pelo menos -, reduzindo preços a artigos que depois*

compra, usufruindo ainda do desconto de 25% que aquele Staff Card lhe atribui,

1.2.66. *Ao longo destes meses, a trabalhadora recorreu sempre ao mesmo modo de atuação para lograr a compra de artigos da empresa a uma fração do preço normal: etiquetar com redução de preço, para posterior compra com StaffCard.*

1.2.67. *Muitos destes artigos foram alvo de redução de preço e depois comprados pela Trabalhadora arguida a “preço killer, o que significa que a Trabalhadora arguida não só lhes reduziu o preço, como ainda o fez para um preço abaixo do custo.*

1.2.68. *Sendo que muitos destes artigos eram também da temporada mais recente (Temporada 4) e, como tal, muito dificilmente estariam, àquelas datas, com redução de preço.*

1.2.69. *Ora, a darem-se como provados, os comportamentos da Trabalhadora arguida configuram uma violação muito grave dos deveres para com a entidade empregadora, nomeadamente de:*

a) Cumprir as ordens e instruções do empregador, previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho;

b) Guardar lealdade ao empregador, previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho; e de

c) Zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, previsto na alínea g) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

- 1.2.70.** *Os comportamentos da Trabalhadora arguida, descritos nesta Nota de Culpa, a corresponderem à verdade, são muito graves e altamente censuráveis, passíveis de destruir irremediavelmente a relação de confiança que existia entre a empresa e a Trabalhadora arguida.*
- 1.2.71.** *De facto, a confirmarem-se, estes atos revelam premeditação e consciência com que a Trabalhadora arguida enganou e lesou a sua entidade empregadora.*
- 1.2.72.** *De facto, a Trabalhadora arguida não podia ignorar que estava a re-etiquetar peças como estando com preço reduzido sem que qualquer razão houvesse para tal,*
- 1.2.73.** *Sem que tivesse havido qualquer ordem ou instrução da empresa nesse sentido,*
- 1.2.74.** *E sendo que era a Trabalhadora arguida a única beneficiada pelas reduções de preço que levava a cabo,*
- 1.2.75.** *E sobre as quais ainda garantia os 25% de desconto concedidos pela empresa através do Staff Card.*
- 1.2.76.** *De notar ainda que os atos em causa, descritos na presente Nota de Culpa, são suscetíveis de constituir crime, designadamente o crime de burla, previsto e punível pelo artigo 217.º do Código Penal, crime esse cometido contra o próprio empregador.*

1.2.77. *Nestes termos, a darem-se como provados os comportamentos atrás descritas justificar-se-á a aplicação de sanção disciplinar de despedimento com tusta causa, nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho, sendo essa a intenção da entidade empregadora”.*

1.3. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“A Respondente foi notificada da acusação deduzida pela Arguente em 21/Novembro/2016, notificação cumprida em mão no seu local de trabalho. Ora,*

1.3.2. *É sabido que a ação disciplinar deve exercer-se nos 60 (sessenta) dias subsequentes aquele em que o empregador teve conhecimento da infração (art, 329.º, n.º 2 do C. Trabalho).*

1.3.3. *Trata-se de um prazo de caducidade, que se for ultrapassado implica a extinção do direito de ação disciplinar, a traduzir-se na extinção de um direito potestativo pelo seu não exercício prolongado durante certo período de tempo.*

1.3.4. *Sendo de precisar que quando os factos constituem uma violação continuada dos deveres do trabalhador, é pacífico que o prazo de 60 dias supramencionado só começa a correr quando se ver(fica a prática do último facto”.*

- 1.3.5.** *A Arguente, em sede de acusação, imputa à Respondente a alegada prática de factos continuados que situou entre 29/Junho/2016 e 04/Setembro/2016. Assim,*
- 1.3.6.** *Tendo presente que entre a prática do último facto, pretensamente imputado à Respondente - 04109/2016 - e a sua notificação da nota de culpa por parte da Empregadora - 21/11/2016 - decorreu prazo superior aos legais 60 dias no caso, 78 dias. Contudo,*
- 1.3.7.** *É de notar, ainda, que o referido prazo de 60 dias se pode interromper, não só com a comunicação da nota de culpa, mas também cora a instauração de prévio procedimento de inquérito. Todavia,*
- 1.3.8.** *Da consulta dos autos que a Respondente, acompanhada do seu mandatário, levou a efeito em 28/11/2016, entre as 9,05 horas e as 9,34 horas, diligência realizada no seu local de trabalho, foi possível concluir que o mesmo se mostra integrado dos seguintes documentos:*
- a) capa do processo (1 folha) com os dizeres: “Procedimento Disciplinar instaurado por ... à trabalhadora ao seu serviço ... - Novembro de 2016”;*
 - b) Despacho de Instauração de Processo Disciplinar datado no ... aos 15 de Novembro de 2016 (1 folha), pelo qual a Arguente determina a instauração de procedimento disciplinar à trabalhadora, ora Respondente, “o que faz em virtude da situação detetada quanto à etiquetagem de produtos a preço reduzido ou preço killer e uso indevido de StaffCard”, sendo que pelo mesmo despacho são*

conferidos poderes aos ilustres mandatárias que identifica visando, no caso, a promoção, condução e prática de todas as diligências, probatórias incluídas, indispensáveis ao apontado fim, bem assim a elaboração da nota de culpa;

c) Termo de Abertura de Processo Disciplinar e Junção de Documentos, de 16 de Novembro de 2016 (1 folha), assinado pela Ilustre Instrutora nomeada, do mesmo constando o seguinte; “Aos dezasseis dias de Novembro de 2016 procede-se à abertura do processo disciplinar movido por ... à trabalhadora ...

Determina-se a junção aos autos dos seguintes 5 documentos:

1- regras de utilização do staffcard; (2 folhas)

2- cópia do recibo de 29/06/2016; (1 folha)

3- cópia do recibo de 10/08/2016; (2 folhas)

4- cópia do recibo de 11/08/2016: (2 folhas)

5- cópia do recibo de 04/09/2016; (1 folha); e, por último,

d) Carta, datada de 21/11/2016, não assinada, (1 folha), sendo o destinatário: “A ... Loja ...”; com a menção: “Entregue P. M. P”, sob o assunto: “Assunto: denúncia de contrato de trabalho por tempo indeterminado”, carta essa (no que importa) do seguinte teor:

“Exmos. Senhores, Eu, ..., (...), venho apresentar, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 400º do Código de Trabalho, a denúncia unilateral do contrato em vigor celebrado em 14/08/2006.

A denúncia produzirá efeitos imediatos.

Aceito e consinto que ... deduza nas minhas contas finais o valor de 89,22 €, referente às reduções de preço a que indevidamente procedi. Sem outro assunto, subscrevo-me com os meus cumprimentos (local da assinatura da trabalhadora) Declaração no

canto inferior esquerdo da carta: “A ... tomou conhecimento e prescinde do aviso prévio legalmente aplicável. ..., 21/11/2016”

1.3.9. *Estes os elementos documentais que compõem o processo disciplinar, sendo que do mesmo, estranhamente, não constava a cópia da nota de culpa notificada à trabalhadora e cujo termo de receção assinou.*

1.3.10. *Acresce que da mesma consulta dos autos de processo disciplinar em presença, composto por 12 folhas, carta incluída, e no que respeita à análise dos 5 documentos juntos com o Termo de Abertura de Processo Disciplinar e Junção de Documentos, de 16/11/2016, foi possível concluir o seguinte:*

1º - quanto ao documento n.º 1 - regras de utilização do Staff Card (2 folhas) — não se descortina, já que não se mostra escrito em nenhum passo das impostas “regras” a constarem do documento, que as condições de utilização do Staff Card imponha que no caso de Responsáveis e sempre que estes pretendam realizar compras com Staff Card na loja local de trabalho, estas terão de ser processadas por um trabalhador da equipa de Management;

2º - Quanto à análise do documento n.º 2 - cópia do recibo de 29/06/2016(1 folha) verifica-se qua ali se mostra manuscrito a pessoa do trabalhador interveniente na operação de venda à Respondente como sendo ... que, na ocasião, desempenhava as funções de Vendedora, não obstante ser a Gerente da Loja do CC ...(hoje a prestar serviço, como gerente, na Loja de ... — “...”); de igual modo,

conclui-se que a Respondente adquiriu 4 artigos. sendo 1 com alegado preço reduzido.

3º - Quanto à análise do documento n.º 3 - cópia do recibo de 10/08/2016 (2 folhas) - verifica-se que ali se mostra manuscrito a pessoa do trabalhador interveniente na operação de venda à Respondente como sendo ... que, na ocasião, desempenhava as funções de Vendedor; de igual modo, conclui-se que a Respondente adquiriu 2 artigos, sendo 2 com alegado preço reduzido.

4º quanto à análise do documento n.º4 - cópia do recibo de 11/08/2016 (2 folhas) - verifica-se que ali se mostra manuscrito a pessoa do trabalhador interveniente na operação de venda à Respondente como sendo ... que, na ocasião, desempenhava as funções de Vendedora; de igual modo, conclui-se que a Respondente adquiriu 10 artigos, sendo 5 comprados a preço reduzido.

5º - quanto à análise do documento n.º 5 - cópia do recibo de 04/09/2016 (1 folha) - verifica-se que ali se mostra manuscrito a pessoa do trabalhador interveniente na operação de venda à Respondente como sendo ... que, na ocasião, desempenhava as funções de Vendedora; de igual modo, conclui-se que a Respondente adquiriu 2 artigos, sendo 1 com alegado preço reduzido.

1.3.11. *Face ao que consta dos autos consultados, dúvidas não subsistem que o direito de ação em sede de procedimento disciplinar se mostra caduco, uma vez que o dito prazo de 60 dias, contado de 04/09/2016 a 21/11/2016, não foi alvo de qualquer interrupção. E isto,*

- 1.3.12.** *Por ser patente que a Anuente não lançou mão da instauração de prévio procedimento de inquérito que, de alguma forma, habilitasse/suportasse uma eventual interrupção daquele prazo. Com efeito,*
- 1.3.13.** *Da mesma consulta dos autos de procedimento disciplinar que a Arguente disponibilizou à trabalhadora, não é feita menção - por menor que ela seja e era obrigatório que tal acontecesse - à instauração de qualquer prévio Processo de inquérito, nem tal resulta*
- i) do Despacho de Instauração de Processo Disciplinar, de 15/11/2016;*
 - ii) da Nota de Culpa notificada; ou*
 - iii) da carta de notificação que a acompanhava, de 21/11/2016. Do mesmo passo,*
- 1.3.14.** *A idêntica conclusão se chega - da não instauração de processo de inquérito prévio - se atentarmos que a Arguente, com a notificação da nota de culpa e alegadamente por a presença da Respondente ao serviço se tomar inconveniente atentos os indícios de facto que lhe são imputáveis, decidiu suspendê-la preventivamente do trabalho, o que fez ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 454.º do C. Trabalho. É de notar que,*
- 1.3.15.** *Se a Arguente tivesse instaurado o dito inquérito prévio - que não instaurou - teria lançado mão, naturalmente, de tal suspensão preventiva do trabalho nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa de harmonia com a previsão contida no n.º 2 do mesmo artigo; o que não fez.*

- 1.3.16.** *Prova concludente que o procedimento disciplinar contra a Respondente só se iniciou, de facto e sem necessidade de instauração de prévio processo de inquérito, em 15/11/2016.*
- 1.3.17.** *E se a Arguente, por razões que só a si respeitam, não instaurou o dito inquérito prévio - e é manifesto a todas as luzes que tal não aconteceu-, tarde é para reparar o erro e o não cumprimento do prazo legal no sentido de evitar a caducidade do direito de agir disciplinarmente contra a Respondente. Daí que,*
- 1.3.18.** *Se tenha corno certo, já que emerge cristalinamente dos autos e da nota de culpa, que desde a alegada prática do último facto, pretensamente imputado à aqui Respondente, em 04/09/2016 e a notificação da trabalhadora da nota de culpa por parte da Empregadora, em 21/11/2016, decorreu um prazo de 78 dias, período de tempo que manifestamente, em muito excede os 60 dias perentoriamente impostos à Empregadora para agir disciplinarmente contra o trabalhador.*
- 1.3.19.** *Acresce referir que o procedimento se inicia quando a entidade empregadora ou o órgão com competência disciplinar determina/decide que se dê início ao processo disciplinar contra o infrator.*
- 1.3.20.** *Sendo que no caso presente a Arguente deu início ao procedimento em 15/11/2016, conforme melhor consta do seu Despacho de Instauração do Procedimento Disciplinar, que se reproduz para os devidos efeitos.*

1.3.21. *Isto, para concluir também que p prazo de 60 dias desde a pretensa prática da última infração (04/09/2016) até à data de instauração do processo disciplinar (15/11/2016) também tenham sido ultrapassados no caso, decorreram 72 dias. Aliás e a este respeito,*

1.3.22. *Dúvidas não podem restar que, no transe, se trata de um prazo de caducidade, aliás como bem escreve Monteiro Fernandes, já que o mesmo “assenta na ideia de que a maior ou menor lentidão no desencadeamento do processo disciplinar exprime o grau de relevância atribuído pelo empregador à conduta (...) infratora” e a circunstância do procedimento não se iniciar nesse mesmo prazo constitui a “presunção iuris et de jure de irrelevância disciplinar”.*

1.3.23. *Tanto mais que “no contexto da ação de impugnação de despedimento, a caducidade do procedimento disciplinar é um facto constitutivo da ilicitude do despedimento” a invocar pelo trabalhador.*

1.3.24. *Caducidade do direito da Arguente agir disciplinarmente contra a Respondente que aqui se argui nata os devidos e legais efeitos e cujas consequências processuais atinentes determinarão, sem mais, a extinção do processo disciplinar ilegalmente instaurado à trabalhadora.*

1.3.25. *A acusação deduzida contra a trabalhadora Respondente está votada a rotunda improcedência.*

- 1.3.26.** *Para além de evidenciar notórios desígnios persecutórios que importa salientar e que, de todo, não poderão ser desprezados tal a ofensa que dos mesmos emergem para a pessoa da trabalhadora.*
- 1.3.27.** *Cumpre notar ser verdade que a respondente exerce ao serviço da arguente e na loja do CC ..., no ..., as funções específicas de Chefe de Secção; presentemente, na “Secção ...” (Secção de Homem).*
- 1.3.28.** *E isto, por lhe ter sido reconhecida capacidade pessoal, profissional e funcional para o exercício de tal cargo, sendo que responde, direta e hierarquicamente, perante a Gerente de Loja; no caso e atualmente, ...*
- 1.3.29.** *Sendo que foi admitida ao serviço da empregadora no já distante ano 2006 (14/08), para exercer a função de Vendedora na loja do CC ...,*
- 1.3.30.** *Para, posteriormente, passar a desempenhar a função de Controller (em Junho de 2009),*
- 1.3.31.** *Sendo que, finalmente, foi promovida e qualificada na função de Chefe de Secção, desempenho laboral que exerce desde Setembro de 2011, até ao presente.*
- 1.3.32.** *Recordando, ainda, que durante 11 meses (Junho/2015 a Maio/2016) e por interesse da Arguente, foi destacada para a loja desta no Centro Comercial ..., em ...*

- 1.3.33.** *Do mesmo passo, de recordar que por força das suas qualidades profissionais e competências foi destacada pela Arguente, ainda como Controller, para a abertura da loja da “...” no CC ..., em Abril de 2011, permanecendo cerca de um mês em ...*
- 1.3.34.** *Para, posteriormente, ali regressar (em Maio de 2013), já como Chefe de Secção, para apoiar a mesma loja, bem assim dar formação à trabalhadora ..., visando a sua promoção à categoria de Chefe de Secção.*
- 1.3.35.** *Igualmente, recorda que foi nomeada para integrar equipa de recrutamento de pessoal para as lojas do ..., o que ocorreu em Março de 2013.*
- 1.3.36.** *Sem esquecer que foi selecionada pela Arguente, por três vezes, para participar em “workshops” de diversos conteúdos operacionais, na sede de ...*
- 1.3.37.** *Para além disso, sempre foi formadora, por incumbência dos seus superiores hierárquicos, no exercício da função de Vendedora, de Controller e de Chefe de Secção.*
- 1.3.38.** *Recorda, ainda, que em dois anos consecutivos foi selecionada, em resultado de candidatura, para participar nas denominadas “Jornadas de Portas Abertas”, tendo acompanhado, na ocasião, a Diretora de Recurso Humanos, Dra. ...; a primeira vez, em visitas às lojas da área do ...; e, no segundo ano, no “Area Office” de ... e em visitas a várias lojas desta cidade (2015).*

- 1.3.39.** *A verificada ascensão na carreira da Respondente só foi possível, reconhecidamente, pela excelência e qualidade do trabalho prestado pela trabalhadora durante os mais de 10 anos que leva ao serviço da Empregadora.*
- 1.3.40.** *Pelo que durante esse período, ininterruptamente ao serviço, sempre executou as tarefas que lhe foram cometidas com reconhecida competência profissional, zelo e muita dedicação.*
- 1.3.41.** *Acresce que é trabalhadora não só estimada pelos demais colegas e chefias, como com eles mantém excelentes relações profissionais.*
- 1.3.42.** *É assídua, honesta e incapaz de desrespeitar seja quem for, sejam superiores hierárquicos, sejam trabalhadores subordinados, bem assim as regras e deveres de conduta que a sua qualidade de trabalhadora impõem.*
- 1.3.43.** *É - sempre foi ! - cumpridora das ordens e instruções da Empregadora, sempre lhe guardou a maior lealdade, bem como sempre zelou pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que, ao longo do tempo, lhe foram confiados.*
- 1.3.44.** *E, para além do mais, tem um passado disciplinar imaculado, nunca tendo sido alvo de qualquer sanção disciplinar ou outra.*

- 1.3.45.** *O seu desempenho laboral/funcional, integrado das diversas componentes, foi sempre objeto de avaliação anual, aliás com comprovados resultados que a Arguente bem conhece.*
- 1.3.46.** *Daí que o despoletar deste processo disciplinar, face aos termos ofensivos da dignidade, pessoal e profissional, da Respondente, injustamente carreados para a acusação a que se responde, lhe tenham causado, para além da maior perplexidade, ofensa grave à sua honra e profundo abalo moral, para mais sabendo a Arguente que a trabalhadora se encontra grávida de 5 meses.*
- 1.3.47.** *A este respeito e para que conste, não pode deixar de recordar a afrontosa e intimidatória situação por que passou em 21/11/2016, concretamente nos momentos que antecederam a notificação da nota de culpa. Com efeito,*
- 1.3.48.** *Naquele dia, no “Controlling”, cerca das 13,30 horas, representantes da Arguente - a Dra. ... e a Dra. ... - entenderam tentar convencer a Respondente, fazendo sentir a (pretensa) gravidade dos factos que lhe eram imputados e das suas consequências em termos de futuro laboral - a “nódoa de um despedimento” -, a que esta rescindisse, unilateralmente e de imediato, o seu contrato de trabalho.*
- 1.3.49.** *Tentativa, logo frustrada, por a trabalhadora considerar que a mesma revestia carácter abusivo e atentatório da sua honorabilidade, pessoal e profissional, razão a determinar pronta e firme recusa.*

- 1.3.50.** *O mesmo é dizer que a Arguente, a todo o custo, pretende livrar-se (do termo) da Respondente - e não sequer pensar que o despoletar de todo este “processo” tenha a ver com a circunstância de se encontrar grávida!! - sendo que, para tanto, tratou até de minutar carta de denúncia do contrato de trabalho por parte da trabalhadora nos termos que se deixaram consignados em 8., alínea d) antecedente, documento que, no momento da consulta dos autos, (até) incorporava o processo disciplinar.*
- 1.3.51.** *Conduta moralmente reprovável que não deixa de configurar uma situação patente de mobbing, dado traduzir-se num comportamento abusivo do Empregador com recurso a uso forçado de resolução de pretensão conflito, claramente atentatória da integridade do trabalhador e pondo, naturalmente, em perigo o seu emprego.*
- 1.3.52.** *É verdade o escrito de 1. a 3. da nota de culpa.*
- 1.3.53.** *Como é verdade que lhe foram entregues as ditas “condições de utilização do Staff Card”, que, então, assinou.*
- 1.3.54.** *Aceitando serem as mesmas que integram o documento 1 (2 folhas) junto ao Termo de Abertura de Processo Disciplinar e Junção de Documentos, de 16/11/2016 e que incorporam os autos, aliás já objeto de referência e análise em 8., alínea e) e 10. 1 da presente resposta.*
- 1.3.55.** *Sucedo, porém, que da leitura de tais “condições” não se conclui que a utilização do StaffCard deva obedecer ao que se mostra vertido em 4. e 5. da acusação, matéria que, por isso, se impugna.*

- 1.3.56.** *Cumpra, porém, esclarecer que as vendas a que alude o ponto 5. da acusação podem ser realizadas, para além do Gerente de Loja, por Chefes de Secção, Controllers e Visual Merchandisers, com exceção, naturalmente, do próprio trabalhador.*
- 1.3.57.** *Se assim não fosse só o Gerente de Loja teria competência para as fazer à equipa de Management, o que, como é sabido, não acontece.*
- 1.3.58.** *Notando, ainda, que é prática corrente os Vendedores (na “Caixa”), se assim o entenderem, realizarem vendas a outros trabalhadores que pretendam comprar artigos com uso do Staff Card.*
- 1.3.59.** *Do mesmo modo, quanto às “reduções de preços e à alegada comunicação de listagens dos artigos abrangidos” - 6. da nota de culpa - , é verdade que tal acontece. Para além disso,*
- 1.3.60.** *Acontece também que, sempre com autorização e conhecimento do Gerente de Loja, é consentida à equipa de Merchandising a redução de preços em peças únicas (últimas) mesmo que essas peças não constem da dita listagem.*
- 1.3.61.** *Pelo menos é isso que se passa na Secção de Homem chefiada pela Respondente.*
- 1.3.62.** *Sendo que esta, como é óbvio, não pode responder pelo que ocorre nas secções/departamentos que não chefia.*

1.3.63. *Mas a admitir-se o que consta da acusação, é patente que se os “produtos” comprados pela Respondente a “preço reduzido” não constavam de qualquer listagem só no ato venda (na “Caixa”) esse preço poderia ter sido manipulado (no sentido estrito do Vendedor introduzir no computador, manualmente, o “novo preço”) com vista à sua venda com redução.*

1.3.64. *O mesmo é dizer que se a “peça” a comprar - pela Respondente ou por qualquer outro trabalhador - não constasse de qualquer listagem a “preço reduzido”, uma de duas situações poderá ocorrer no “ato” de compra:*

- i) ou o Vendedor (na “Caixa”) se recusa a fazer a venda por a “peça a preço reduzido” não constar de qualquer listagem (por o computador não o indicar);*
- ii) ou o Vendedor realiza a venda, para o que terá de inserir, manualmente, no computador da “Caixa”, o preço a constar da etiqueta da “peça” a adquirir. A este propósito,*

1.3.65. *Desde já se faz notar, para que conste e atenta a sua relevância, que nas 4 situações de compra pela Respondente de artigos a “preços reduzidos” constantes da nota de culpa - 11. e ss, 17. e ss, 28. e ss. e 54. e ss - nenhum dos 4 identificados Vendedores (na “Caixa”) se recusou a fazer a venda por os artigos não constarem da listagem a preços reduzidos.*

1.3.66. *Donde flui que as vendas foram realizadas com a introdução no computador (da “Caixa”), pelo respetivo Vendedor, do preço a constar da etiqueta da “peça” comprada.*

- 1.3.67.** *Se assim não tivesse acontecido, manifesto que à Respondente teria sido vedada a compra do artigo/os a ‘preço reduzido’, o que, repete-se, não ocorreu.*
- 1.3.68.** *Daí não compreender a Respondente a razão pela qual lhe está a ser imputada a prática de atos lesivos quando o cerne da questão se centra unicamente, no ato da venda (na “Caixa”). Mais;*
- 1.3.69.** *Se alguma irregularidade tivesse sido praticada pela Respondente no momento da compra, essa irregularidade seria obrigatoriamente detetada. Isto é,*
- 1.3.70.** *No dia seguinte e em resultado da obrigatória elaboração do “relatório de caixas” por parte do Responsável que faz a abertura da loja, silo sempre verificadas todas as vendas/compras com utilização do Staff Card, bem assim todos os artigos sujeitos a “alteração de preço”.*
- 1.3.71.** *Daí que se alguma irregularidade fosse verificada/detetada o trabalhador envolvido na compra seria imediatamente questionado e chamado a atenção no sentido de esclarecer a anomalia, situação que não ocorreu com a Respondente e, em concreto, no que respeitou às compras a que a nota de culpa alude.*
- 1.3.72.** *Cabe, por isso, questionar:*
- as vendas aqui em causa poderiam, ou não, ter sido realizadas pelo respetiva vendedor?*

- e se o foram poderá ser imputada à Respondente conduta censurável, já que não foi a trabalhadora, aqui Arguida, a realizá-las (em “Caixa”)? Ora,

1.3.73. Para responder a estas questões, importa ter presente que as vendas (em “Caixa”) foram executadas pelos trabalhadores da Arguente identificados no respetivo talão/recibo de venda/compra. Assim,

1.3.74. Quanto à venda/compra realizada em 29/06/2016, a Vendedora foi a própria Gerente de Loja (Sore Manager) ..., que, na ocasião, desempenhava tal cargo. Ora,

1.3.75. Se o artigo comprado pela Respondente não integraria qualquer “listagem a preço reduzido” e se foi a própria Gerente de Loja a realizar a venda, que ilicitude praticou a Arguida no momento da compra?

1.3.76. A resposta é simples e óbvia: nenhuma.

1.3.77. Quanto às vendas/compras realizadas em 10 e 11/08/2016 e em 04/09/2016, os Vendedores foram, respetivamente, ..., ... e ... Ora,

1.3.78. Se os artigos comprados pela Respondente não constavam de “listagem a preço reduzido” e se as vendas foram realizadas pelos identificados Vendedores, que ilicitude praticou a Arguida no momento das compras, tanto mais que não se imputa à Respondente eventual conduta coativa ou outra perante o respetivo Vendedor/a?

- 1.3.79.** *A resposta é simples e óbvia: nenhuma.*
- 1.3.80.** *De quanto exposto, emerge que a Arguente ao despoletar o presente processo contra a Respondente, imputando-lhe a prática de atos censuráveis e lesivos, omitiu, pura e simplesmente, operações relevantes que antecederam a consumação das compras e que foram realizadas e concluídas com a intervenção dos terceiros identificados nos autos.*
- 1.3.81.** *Pelo que forçoso é concluir que da análise da conduta da Respondente, a corresponder inteiramente à realidade, nem de falta de diligência se poderá falar, porquanto não se demonstra a prática de qualquer irregularidade que tivesse conduzido à finalização das vendas/compras.*
- 1.3.82.** *É verdadeira a matéria a constar de 7. e 8. da nota de culpa.*
- 1.3.83.** *Precisando que na loja do CC ... essa delegação sempre ocorreu.*
- 1.3.84.** *Quanto ao ponto 9. vai o mesmo impugnado, uma vez que atualmente encontram-se em Loja listagens (EOP) com produtos da “temporada 4” (peças únicas e/ou restos de coleção) em todas as secções.*
- 1.3.85.** *Quanto ao ponto 10., é verdade que os trabalhadores não podem reduzir preços a “bel-prazer”. Todavia,*
- 1.3.86.** *No que à Respondente respeita e tendo presente as imputações que se fazem na acusação quanto a redução de preços através de*

etiquetagem por si alegadamente realizada com a violação das regras da Empregadora -. 14., 20., 25., 31., 57. e 65. da nota de culpa - poderá esta confirmar/confessar que reduziu preços - apenas - na secção que chefia (Secção ...).

1.3.87. *Mas fê-lo - sempre - com autorização e/ou conhecimento do seu superior — a Gerente de Loja - e em cumprimento das regras da Arguente - 31., 36., 41., 46. e 51. da nota de culpa,*

1.3.88. *Pelo que repudia, com a maior veemência, que alguma vez tenha reduzido preços noutras secções da loja da Arguente nem tal poderia ter ocorrido - 14., 20., 25., 31., 57. e 65. da nota de culpa. Aliás,*

1.3.89. *A este respeito a acusação limita-se repetidamente a referir, nos apontados “items “, que a “arguida tinha etiquetado a peça - de livre iniciativa, sem que tivesse subjacente qualquer ordem/instrução da empresa, e em clara violação das regras/rotinas internas” (sic), E isto,*

1.3.90. *Sem precisar, como se impunha, as circunstâncias de tempo, lugar e modo da prática do pretense facto que imputa, sem mais, à trabalhadora - no caso, a abusiva etiquetagem de peças a preço reduzido.*

1.3.91. *A este propósito e para que não fiquem a subsistir dúvidas a quem tiver de decidir sobre o presente processo, sempre se terá de recordar que a nota de culpa é a peça fundamental do procedimento disciplinar.*

- 1.3.92.** *Isto, na medida em que é através dela que se dá a conhecer ao trabalhador o conteúdo da acusação que sobre ele impende. No fundo,*
- 1.3.93.** *É a nota de culpa que delimita os contornos da decisão disciplinar do empregador, uma vez que não poderão ai ser invocados factos não constantes da acusação,*
- 1.3.94.** *Bem com o delimita a matéria que o tribunal poderá conhecer na ação de impugnação do despedimento, se a ela o trabalhador recorrer.*
- 1.3.95.** *Daí a exigência da descrição circunstanciada dos factos.*
- 1.3.96.** *É, por isso e só por isso, que se entende que a nota de culpa deverá indicar as circunstâncias - tempo, modo e lugar - em que os factos ocorreram.*
- 1.3.97.** *No caso que nos ocupa, fica sem saber, por manifesta omissão de alegação de factos - precisos, concretos e objetivos - na nota de culpa, o seguinte:*
- 1) quando etiquetou a Respondente - ano, mês, dia e hora -, as ditas peças que comprou;*
 - li) onde - lugar - as etiquetou; e*
 - iii) como - modo - as etiquetou. Daí que,*
- 1.3.98.** *A nota de cuba de conteúdo genérico, vago ou conclusivo, como é caso patente da acusação sob resposta, não respeita a lei.*

- 1.3.99.** *Pelo que se terá de concluir que a nota de culpa em presença não é apta para satisfazer a sua função - dar a conhecer à trabalhadora os factos de que é acusada e permitir-lhe que se defenda da imputação que lhe é feita?*
- 1.3.100.** *Alegar apenas, conforme emerge da nota de culpa notificada, que “arguida tinha etiquetado a peça” apenas tende a imputar, genericamente, a prática de um ato! E nada mais do que isso!...*
- 1.3.101.** *Ficando, por isso, sem se saber ninguém saberá e era decisivo que se soubesse! - todo o circunstancialismo/contexto (de tempo, lugar e modo) como o suposto ato foi praticado. Aliás,*
- 1.3.102.** *A exigência legal de que a nota de culpa deva conter uma descrição circunstanciada e/ou detalhada dos factos que são imputados ao trabalhador arguido tem por óbvia finalidade permitir a este o perfeito conhecimento da materialidade que lhe é atribuída, a fim de poder organizar adequadamente a sua defesa.*
- 1.3.103.** *No caso que nos ocupa, como poderá a aqui Respondente exercer o contraditório, como poderá defender-se, relativamente à imputação - imprecisa e vaga - que lhe é feita de que “tinha etiquetado a peça”?*
- 1.3.104.** *Óbvio é que a Respondente não pode defender-se no que a tal imputação (fundamental) respeita, limitando-se, no transe, a manter a alegação, por corresponder integralmente à verdade, a constar de 86. antecedente.*

- 1.3.105.** *Daí que da presente acusação não se possa concluir - ninguém de bom senso concluirá - que foi a Respondente que “tinha etiquetado a peça ”a preço reduzido”.*
- 1.3.106.** *Subsistindo, por isso e sempre, a dúvida sobre a pessoa do autor da etiquetagem a preço reduzido ou até mesmo se se tratou de um erro (admissível) de etiquetagem.*
- 1.3.107.** *E na dúvida, como é sabido, presume-se sempre a inocência do acusado, princípio que se invoca para os devidos e legais efeitos.*
- 1.3.108.** *Razão a determinar, sem mais, a invalidade do procedimento disciplinar art.º 382.º, 2, alínea a), 2ª parte do C. Trabalho,*
- 1.3.109.** *Invalidade que será, sempre, geradora de ilicitude de hipotética sanção, designadamente a do manifestado despedimento, que aqui e para os devidos efeitos se argui — nº 1, 2ª parte do mesmo artigo.*
- 1.3.110.** *Quanto à matéria de 11. a 16. da nota de culpa, é verdade que a Respondente, no dia, hora e local indicados, efetuou uma compra de quatro artigos, sendo um deles a peça identificada em 11. (“...”), produto integrante da Secção de Senhora,*
- 1.3.111.** *Tendo realizado a venda, como já referido, a Gerente de Loja, ..., que nada opôs à transação - 10. antecedente e doc. 2 com o “Termo de Abertura do Processo”.*
- 1.3.112.** *Desconhece a Respondente, sem obrigação de conhecer, se a peça adquirida era da “Temporada 4”, sendo que o respetivo talão*

nada refere a tal respeito, apenas sabendo a Arguida quanto a mesma custava inicialmente por essa referência ser feita na fatura/recibo - 12. e 13. da nota culpa.

1.3.113. *É rotundamente falso que a Respondente tenha etiquetado a peça adquirida com o preço reduzido de 4,99 € - 14. da nota de culpa.*

1.3.114. *É verdade que a Respondente pagou, com a permitida utilização do StaffCard, a quantia de 3,74€ - 15. da nota de culpa.*

1.3.115. *Desconhecendo, por último, o momento em que o artigo entrou em promoção, o que impugnação é - 16. da nota de culpa.*

1.3.116. *Quanto à matéria de 17. a 27. da nota de culpa, é verdade que a Respondente, no dia, hora e local indicados, efetuou uma compra de nove artigos, sendo dois as peças identificadas em 18. e 23 (“...”), ambos integrantes da Secção de Criança,*

1.3.117. *Tendo realizado a venda, como já referido, o Vendedor, que nada opôs à transação - 10. antecedente e doc. 3 com o “Termo de Abertura do Processo”.*

1.3.118. *Sabe a Respondente, por tal referência ser feita na fatura/recibo, que inicialmente os ditos artigos custavam, cada um, 3,99 € - 19. e 24. da nota culpa.*

1.3.119. *É rotundamente falso que a Respondente tenha etiquetado as peças adquiridas com o preço reduzido de 1,99€- 20. e 25. da nota de culpa.*

- 1.3.120.** *Preço esse a constar da etiqueta das peças, que se admite ser “killer”, mas que não foi da responsabilidade e/ou autoria da Arguida.*
- 1.3.121.** *É verdade que a Respondente pagou, com a permitida utilização do Staff Card, a quantia de 1,49 € por cada peça adquirida - 22. e 27. da nota de culpa.*
- 1.3.122.** *Quanto à matéria de 28. a 53. da nota de culpa, é verdade que a Respondente, no dia, hora e local indicados, efetuou uma compra de dez artigos, sendo cinco deles as peças identificadas em 29., 34., 39. e 44. e 51. (“uma camisa amarela, uma azul, duas pretas e unia branca”), produtos integrantes da Secção de Homem, que chefia.*
- 1.3.123.** *Tendo realizado a venda, como já referido, a Vendedora Verónica Osório, que nada opôs à transação - 10. antecedente e doc. 4 com o “Termo de Abertura do Processo”.*
- 1.3.124.** *Assegura a Respondente que foi a própria a etiquetar as cinco peças com preço reduzido, não obstante não tenha presente o dia em que procedeu a essa operação.*
- 1.3.125.** *Etiquetagem a que procedeu com o conhecimento e autorização da então Gerente de Loja, ...*
- 1.3.126.** *Sendo que etiquetou outras peças a preço reduzido, para além das cinco camisas que, posteriormente, decidiu comprar.*

- 1.3.127.** *E fê-lo no estrito desempenho da sua função de Chefe de Secção e, sobretudo, com competência e absoluta legitimidade para assim proceder.*
- 1.3.128.** *Tratavam-se, no caso, de “peças únicas” e, por isso, foram etiquetadas a “preço killer”, o que tudo se poderá comprovar pela análise do “stock de loja” do próprio dia da compra realizada pela Respondente.*
- 1.3.129.** *É verdade que os preços dos artigos eram os constantes de 30., 35., 40., 45. e 50. da nota de culpa e que depois de, legitimamente, etiquetados a preço reduzido, passaram a ter os preços anotados em 31., 36., 41., 46. e 51 da acusação,*
- 1.3.130.** *Como verdade é, ainda, que a Respondente pagou, com a permitida utilização do StaffCard, as quantias elencadas em 33., 38., 43., 48. e 53. da nota de culpa.*
- 1.3.131.** *Quanto à matéria de 54. a 63. da nota de culpa, é verdade que a Respondente, no dia, hora e local indicados, efetuou uma compra de duas calças, sendo uma delas a peça identificada em 54. (“tecido partes de baixo” - calça), ambas integrantes da Secção de Pré-Mamã (integrada na Secção de Moda Jovem),*
- 1.3.132.** *Tendo realizado a venda, como já referido, a Vendedora ..., que nada opôs à transação - 10. antecedente e doc. 5 com o “Termo de Abertura do Processo”.*

- 1.3.133.** *Sabe a Respondente, por tal referência ser feita na fatura/recibo, que inicialmente os ditos artigos (as duas calças que comprou) custavam o preço indicado - 39,99 € 56. da nota culpa -, apenas podendo deduzir que uma das calças estava em “listagem a preço reduzido” e a outra não. Para tanto,*
- 1.3.134.** *Bastará analisar a fatura/recibo a corresponder ao doc. 5 junto com o Termo de Abertura de Processo Disciplinar. Para bom entendedor!*
- 1.3.135.** *É rotundamente falso que a Respondente tenha etiquetado a peça adquirida com o preço reduzido de 19,99 € - 57. da nota de culpa.*
- 1.3.136.** *Preço esse a constar da etiqueta da peça, mas que não foi da responsabilidade e/ou autoria da Arguida, uma vez que esse artigo já se encontrava marcado com o respetivo preço.*
- 1.3.137.** *Podendo perguntar-se, no transe: qual a razão pela qual uma das peças compradas (calça) não se encontrava na “listagem a preço reduzido” e se a responsabilidade é da Respondente? Que responda quem souber. Acresce,*
- 1.3.138.** *Constituir grosseira falsidade - uma “história muito mal contada” - o fantasiado/inventado diálogo com uma tal ..., trabalhador da Arguente, a constar de 58. e 62. da acusação,*
- 1.3.139.** *Diálogo, é de notar, que nunca existiu, sequer fazia, como é lógico e aceitando que a Arguente não pretenderá atentar contra a sanidade mental da Respondente, o menor sentido que tivesse existido!*

- 1.3.140.** *É verdade que a Respondente, após retirar do expositor as duas calças que pretendia adquirir, dirigiu-se, de seguida e diretamente, para a “caixa” onde foi efetuada - sem a menor oposição da Vendedora, repete-se - a operação de venda/compra dos dois artigos - 59. da acusação,*
- 1.3.141.** *É igualmente falso a matéria do 60. da nota de culpa.*
- 1.3.142.** *Porquanto a Respondente não foi ao Departamento de Pré-Mamã para “reduzir o preço “ do que quer que fosse.*
- 1.3.143.** *Foi ali, sim, para retirar do expositor as duas calças que comprou e, de seguida, dirigiu-se para a “caixa” para realizar a compra. Nada mais.*
- 1.3.144.** *É verdade que a Respondente pagou, com a permitida utilização do StaffCard, a quantia de 14,99 € por uma das duas calças adquiridas - 61. da nota de culpa.*
- 1.3.145.** *Desconhece a Respondente, nem tem possibilidade de conhecer - chefia a Secção de Homem e não a Secção Moda Jovem (na qual se integra a de “Pré-Mamã) - a materialidade a constar de 63. da acusação.*
- 1.3.146.** *O que sabe, isso sim, é que as duas calças que comprou estavam a preço reduzido, não podendo a Respondente ser responsável - sequer ter contribuído - pela etiquetagem dos artigos em causa. Tudo visto em face de quanto deixa alegado,*

- 1.3.147.** *Não aceita a Respondente, antes repudia, o que em jeito de conclusão se mostra lançado em 64. da nota de culpa.*
- 1.3.148.** *Como não aceita, o que faz com o maior vigor e certa que justiça será feita, as conclusões difamatórias a constarem de 65. a 77. da nota de culpa. Sem prescindir.*
- 1.3.149.** *A Respondente tem 28 anos de idade,*
- 1.3.150.** *É mãe de uma filha com 11 anos de idade, a frequentar o 6º ano da Escola ... de ...,*
- 1.3.151.** *Está grávida de 5 meses, sendo a sua gravidez, conforme lhe foi comunicado, no dia de hoje, pela sua Médica Assistente, ser a mesma de risco.*
- 1.3.152.** *O seu salário mensal, como trabalhadora da Arguente, é de 823,50 €,*
- 1.3.153.** *Não possui outros rendimentos ou meios de fortuna, para além do que auferir ao serviço da Arguente, pelo que vive exclusivamente do seu trabalho. A concluir e ainda sem prescindir,*
- 1.3.154.** *A respondente invoca, legitimamente e como é de direito, todas as atenuantes que resultem da discussão e que militem a seu favor.*
- 1.3.155.** *Deve proceder a arguida caducidade do direito da Arguente agir discricionariamente contra a Respondente, uma vez que a ação disciplinar não foi exercida nos 60 (sessenta) dias subsequentes*

àquele em que o empregador teve conhecimento da infração (art. 329.º, n.º 2 do C. Trabalho) e cujas consequências processuais determinarão a imediata extinção do processo disciplinar ilegalmente instaurado à trabalhadora, se assim não se entender, o que se não concede,

1.3.156. *Deve proceder a arguida invalidade do procedimento disciplinar art.º 382.º, 2, alínea a), 2ª parte do C. Trabalho -, invalidade que será, sempre, geradora de ilicitude de hipotética sanção, designadamente a do manifestado despedimento da trabalhadora - n.º 1, 2ª parte do mesmo artigo.*

1.3.157. *A final, sem conceder e por mera cautela, deve a acusação deduzida improceder integralmente, determinando-se, por isso, o imediato arquivamento do processo disciplinar, injusta e abusivamente instaurado à trabalhadora, naturalmente sem qualquer consequência disciplinar ou outra para a Respondente”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da

República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento".
- 2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez

constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.6.** No que respeita à eventual caducidade do presente processo disciplinar, estabelece o n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, que “*o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração*”.
- 2.6.1.** Quanto a esta questão, não se apurou, por não resultar clara, em que data o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- 2.7.** No que se refere à questão de fundo, a entidade empregadora não consegue provar nem através dos documentos apresentados, nem através dos depoimentos das testemunhas que foram inquiridas, que a trabalhadora arguida tenha alterado os preços de determinadas peças

de vestuário sem autorização, quando esta autorização era necessária, nem que tenha usado indevidamente o seu StaffCard, nas compras que efetivamente fez, conforme se imputa à trabalhadora arguida na nota de culpa.

- 2.8.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., em virtude

de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“Dos elementos juntos ao presente processo, parece indiciada a possibilidade de caducidade do presente processo disciplinar, nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho. O voto da CTP é claramente condicionado por este aspeto formal, no sentido de votar favoravelmente ao parecer objeto de decisão”.