

## PARECER N.º 650/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1777/ DG/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 30.10.2017, por carta registada, de Instrutora do processo disciplinar movido pelo ..., S.A., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ... , detentora da categoria profissional de Responsável de ... Estagiária, a exercer funções na loja n.º ..., ... , nos seguintes termos:

*“(...) Assunto: PROCESSO DISCIPLINAR*

*ENVIO DA CÓPIA INTEGRAL — ARTIGO 63º N.º3 A) DO CT*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos, por este meio, dar cumprimento ao disposto no artigo 63º, nº 3, alínea a), do Código de Trabalho e remeter a V. Exas. Cópia integral do procedimento disciplinar instaurado à Exma. Senhora ... .*

*O procedimento disciplinar visa o despedimento com justa causa da referida trabalhadora pela prática de factos que lhe são imputáveis.*

*A trabalhadora encontra-se na situação de grávida, puérpera ou lactante pelo que a decisão de despedimento carece do Parecer Prévio de V. Exas.*

*Assim, para dar cabal cumprimento ao disposto no referido artigo 63º do Código do Trabalho remete-se o procedimento disciplinar a V. Exas. para que, no prazo legal, emitam parecer prévio acerca da intenção de despedimento manifestada pela Entidade Empregadora.*

*Estamos ao inteiro dispor para prestar os esclarecimentos necessários.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*

*Instrutora*

*Anexa-se: Cópia Integral do Procedimento Disciplinar*

*(...)"*

1.1.1. Consta do processo para além da nota de culpa; da resposta à nota de culpa; da audição de duas testemunhas ( uma apresentada pela entidade empregadora, a outra pela trabalhadora); cópias da capa com identificação da trabalhadora e entidade empregadora; despacho de abertura do processo disciplinar sem data; participação disciplinar com descrição pormenorizada dos factos com data de 26.06.2017 do Diretor Adjunto de Operações; impressão de vários registos de contagens de inventário de produtos relativos ao dia 19.06.2017, registos de recontagem dos mesmo produtos; consolidação de inventário do mesmo dia 19, registos de recontagem desta consolidação de inventário; estoques de material; mapa de auditorias, entre outras.

1.1.2.A participação, de 26.06.2017, elaborada pelo Diretor Adjunto de Operações diz o seguinte:

*"(...) No dia 19.06.2017 foi efetuado inventário ao ..., ..., ... e .... Durante a manhã desse dia, a adjunta de loja, ... , ao entrar no escritório verificou que a colaboradora da ... , ... , tinha impresso os stocks dos congelados. Questionada a colaboradora pela ... , a ... referiu que tinha sido a ... , Responsável de ... Estagiária, que lhe tinha solicitado que fosse á informática imprimir os stocks dos congelados.*

*De Seguida a ... questionou a ... da razão de imprimir a listagem de stocks dos congelados, tendo sido respondido pela ... , que era normal imprimir os referidos stocks para poder controlar melhor, e que a ajudava*

*a ter uma noção dos stocks existentes em loja. Assim, a ... solicitou à ... que lhe entregasse a listagem com os stocks de congelados.*

*Às 14:30 horas, ao imprimir o inventário com a pasta ... , que deu cerca de -1.200€ de quebra e conforme procedimento da companhia foram seleccionados os artigos de maior quebra positiva e negativa para serem feitas as recontagens. Após esta seleção, foi entregue à ... a listagem de recontagem. A ... , ficou na informática a verificar no sistema os stocks dos artigos de recontagem. Cerca das 17:00 horas a ... , chegou à informática com as respetivas recontagens passando o inventário com a pasta ... a dar de quebra - 376,46€. Depois de analisar o inventário e encontrando algumas diferenças sem motivo aparente, a adjunta ... foi à câmara de congelados e recontou 4 artigos aleatoriamente, constatando que dois destes artigos tinham quantidades reais diferentes do que as que constavam no inventário entregue pela ... . Após esta constatação a ... foi à Informática que com a gerente de loja, ... , questionaram a ... sobre estas diferenças do inventário, que eram positivas e negativas e como as diferenças não eram reais, a ... respondeu "se calhar confundi". Logo de seguida foi-se verificar mais diferenças em 2 artigos ... e ... que são de pouca rotação e que se encontravam a zeros, onde se confirmou que os stocks apresentados por a ... não estavam corretos.*

*No momento seguinte, a gerente, ..., e a adjunta de loja, ... , questionaram novamente a ... sobre os stocks dos artigos, tendo esta negado ter feito qualquer coisa e que não entendia o que se passa com aqueles stocks. A ... , telefonou para a District, ... , começando a ... a chorar e a assumir que de facto tinha adulterado as contagens de alguns artigos. Telefonicamente foi então combinado um inventário para o dia seguinte á noite; sendo este um inventário geral ao ..., para se apurar os valores reais de inventários.*

*No dia 22.06.2017, pelas 15:00 horas, a District Manager, ... , dirigiu-se à loja para saber o apuramento da quebra. Juntamente com a gerente de loja, ... , abordaram a ... , já com os valores apurados; sendo que esta quando a viu chegar à loja de imediato pediu para falar com a District. Na presença da ... , a ... questionou a ... sobre qual o motivo de que queria falar, sendo que a ... assumiu de imediato que já há cerca de três meses, que adulterava algumas contagens, perdendo depois o controle do que tinha feito. A mesma referiu que nunca tinha alterado inventários até essa data. (...)"*

**1.1.3.** Na primeira parte do processo consta a audição como testemunha da Adjunta de Loja, como segue:

*"(...) AUTO DE DECLARAÇÕES*

*Aos 17 dias do mês de agosto de 2017, pelas 12:00 horas, compareceu perante mim, ... , instutor nomeado, no ..., S.A. de ... - ... , a Senhora ... , residente ... , ... , que prestou as seguintes declarações:*

- 1- É trabalhadora da Arguente há cerca de 10 anos e meio, desempenhando funções de Adjunta de Loja.*
- 2- O facto de ser trabalhadora da Arguente não a vai impedir de responder com a verdade ao que lhe for perguntado.*
- 3- Conhece a colaboradora ... , que desempenha as funções de responsável de secção de ... estagiária.*
- 4- Os inventários são operações da maior importância para o negócio pois são a operação que permite verificar o que efetivamente existe na loja e comparar o stock teórico com o stock real,*
- 5- É importante que o inventário seja feito com máximo rigor para se perceber o que efetivamente existe na loja e o que está em falta.*
- 6- Para isso é igualmente importante que sejam dadas quebras sempre que os artigos sejam deitados ao lixo ou não estejam conformes para consumo ou se se verificar qualquer outro facto que obrigue à quebra.*

- 7- O inventário em via de regra é realizado pela responsável de secção, que pode ser acompanhada por outra colega,
- 8- Mas é sempre da responsabilidade da responsável pela secção respetiva.
- 9- No dia 19 de junho de manhã a ... estava a fazer inventário nos congelados e, entretanto, a colega ... estava a imprimir os stocks da secção de congelados.
- 10- Foi nesse momento que lhe disse que não devia tirar stocks no dia de inventário,
- 11- E tirou os stocks de inventário da mão da ... .
- 12- A ... , nesse momento disse que tinha sido a ... que lhe tinha pedido para imprimir os stocks dos congelados, antes mesmo de gravar o inventário.
- 13- Entretanto o inventário foi gravado e estava a dar de quebra cerca de € 1.200,00,
- 14- O que é um valor muito alto.
- 15- Por esse motivo foram selecionados os artigos de maior valor para recontagem,
- 16- E deu à ... o mapa de produtos para ela recontar,
- 17- Quando regressou a ... estava a verificar stocks,
- 18- Ou seja em vez de recontar imediatamente, a ... veio previamente verificar o stock teórico.
- 19- Por volta das cinco horas a ... deu-lhe as recontagens.
- 20- Quando gravou as recontagens que lhe tinham sido dadas pela ... o valor da quebra era de € 376 euros.
- 21- E foi com esse valor que foi fechado o inventário.
- 22- Achou logo isto muito estranho e decidiu pegar nas recontagens da ... e resolveu verificar 4 artigos que selecionou aleatoriamente.
- 23- Desses 4, 2 deram diferença, os ... e ... .

- 24- *Analizou os dados de inventário e verificou que havia movimentos estranhos nestes dois artigos.*
- 25- *De facto o ... tinha um benefício em fevereiro de 29 unidades, o que não tinha nenhuma justificação.*
- 26- *E os nuggets também tinham um benefício de 33 unidades em fevereiro, o que igualmente não tinha justificação.*
- 27- *Estes valores mantiveram-se nos inventários de março, abril e maio, o que igualmente não tem nenhuma justificação.*
- 28- *Ainda naquele dia 19.06 chamou a ... para a confrontar com o facto de existirem benefícios daqueles valores nos produtos ... e no ...,*
- 29- *Pedindo que a ... avançasse com uma explicação para o efeito.*
- 30- *A ... disse apenas que tinha confundido e nada mais explicou.*
- 31- *Dada a existência destes movimentos e falta de explicações, decidiram fazer um inventário geral à área de ... .*
- 32- *Esse inventario foi realizado no dia 21 de junho por si própria, pela ... , Gerente de Loja e pela quarta chave ... .*
- 33- *O inventário geral da área de congelados deu uma quebra global de € 665,75.*
- 34- *Nesse dia a ... confessou que desde o inventário de fevereiro que adulterava as quantidades de alguns produtos.*
- 35- *Na sua interpretação a ... , sabendo que fez asneiras no inventário de fevereiro, foi mantendo artigos em stock teórico que sabia não existirem na loja,*
- 36- *E ao contrário dando quebra de artigos que estavam na loja.*
- 37- *Na sua opinião a ... não atuou com intenção de prejudicar a companhia, apenas de camuflar o seu erro de fevereiro,*
- 38- *Pois na realidade o que ela foi fazendo não gerava benefícios e por isso não era retirada qualquer vantagem disso.*
- 39- *Na sua opinião tudo isto se deve à falta de experiencia da colaboradora.*

*E mais não disse. Lidas as suas declarações, achou-as conformes e por isso vai assinar comigo.*

*A Testemunha, (...)"*.

- 1.2. Na sequência do atual processo disciplinar, a trabalhadora foi notificada em 24.08.2017, por carta registada em 23.08.2017, da nota de culpa, de 62 pontos, com intenção de despedimento com o seguinte conteúdo:

*"(...) NOTA DE CULPA*

*— O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., S.A. contra a colaboradora ... com o n.º ... e categoria de responsável de ... estagiária, na sequência da participação e documentação dos autos.*

*II — Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.*

*III — Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353º do Código do Trabalho, contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1. A Arguida exerce, atualmente, no estabelecimento de venda de produtos a retalho da Arguente sito em ... (...), as funções inerentes à sua categoria profissional de Responsável de ... Estagiária.*

*2. A categoria profissional da Arguida engloba, a realização de inventários dos produtos e stocks existentes bem como o controlo das quebras identificadas.*

*Acresce que,*

*3. Por força da relação laboral mantida com a Arguente, a Arguida, no exercício das suas funções, deve cumprir escrupulosamente todas as instruções verbais e escritas da sua entidade empregadora bem como, atentas as suas funções, assegurar o seu cumprimento pelos seus subordinados.*

*Pois bem,*

4. A Arguente estabeleceu uma série de procedimentos e instruções de serviço atinentes à realização de inventários, movimentos de mercadorias e conferência de stocks.

5. Dentro destes, assumem a maior importância para a Arguente, as operações de Inventário, que consistem em operações de conferência e atualização de stocks que se traduzem na contabilização de produtos que constam fisicamente na loja (stock real) e na comparação desses valores com os montantes/produtos que constam no sistema informático da Arguente (stock teórico), pois permitem aferir as quantidades de produtos existentes na loja e, deste modo, perceber as necessidades e desempenho das mesmas, devendo, por isso, ser realizadas com máximo rigor e verdade;

6. Os inventários realizados na loja podem decompor-se em três momentos:

- A pesagem e contagem dos produtos fisicamente existentes na loja, sendo que os valores apurados são registados em sistema informático da Arguida, através de equipamentos denominados "...".
- A elaboração de uma lista dos produtos com maior discrepância (positiva ou negativa) entre os valores apurados e os valores constantes em sistema informático da Arguida (stock teórico), sendo de seguida efetuada a chamada recontagem cega, na qual é fornecido aos colaboradores um documento com a descrição do produto, mas sem quaisquer valores para que estes efetuem nova contagem.
- Por fim, as correções/modificações das contagens em ... são sempre da responsabilidade da Gerência da loja e as listagens finais geradas após a consolidação do inventário, deverão sempre ser assinadas pelo Gerente/Encarregado de Loja.

Acresce que,

7. A gestão de stocks e particularmente o registo de Quebras Identificadas, é, igualmente, elemento nuclear na administração das



*lojas da Arguente, sendo capaz de revelar a dinâmica e resultados comerciais presentes nas lojas.*

*8. A diferença negativa entre o stock físico apurado em sede de inventário e o stock constante do sistema informático da Arguente (stock teórico) é denominada por “quebra de inventário”, sendo que findo o inventário os stocks teóricos e os reais são iguados.*

*9. Os produtos que não possuem condições de consumo ou venda e que não tenham devolução ao fornecedor ou armazém devem ser retirados de venda e colocados no lixo, sendo registado tal movimento em sistema informático da Arguente, lançando-se respetiva quebra identificada, isto é, identificando-se o concreto motivo da retirada do produto (fora de validade, deteriorado, falta à descarga, roubo, etc.).*

*10. A quebra tem que ser registada no momento em que ocorre.*

*11. Os stocks só serão atualizados, em sistema, após o registo.*

*12. O registo de quebra tem que ser efetuado através do sistema de radiofrequência, excetuando falhas deste, com um caráter diário.*

*13. O documento de material gerado e impresso pelo sistema, após o lançamento, tem de ser assinado pelo responsável da secção e pelo Gerente/Encarregado de Loja, este documento tem de ser guardado em arquivo próprio e organizado.*

*Isto posto,*

*14. As regras e procedimentos acima descritos assumem grande importância para a Arguente, na medida em que o seu cumprimento escrupuloso permite assegurar a o bom funcionamento das lojas.*

*15. Concorre para a essencialidade dos supra descritos procedimentos, a natureza da atividade da Arguente e o número de pessoas que todos os dias se dirigem às suas lojas, e permitem assegurar altos padrões de funcionamento dos seus estabelecimentos.*

*Pois bem,*

*16. A Arguida tem perfeito conhecimento das normas vindas de referir,*

*17. Importa referir que as normas precedentemente alegadas são do conhecimento generalizado dos colaboradores da Loja.*

*Ora,*

*18. No dia 19 de junho de 2017 de manhã a Arguida realizou inventário à área de congelados da loja.*

*Sucede que,*

*19. Durante a execução do inventário a Arguida encarregou a sua colega ... e ir tirar os stocks dos congelados.*

*20. A Senhora Adjunta de Loja ... viu a colaboradora ... retirar os stocks de congelados,*

*21. Atendendo que decorria inventário desses produtos e que não é habitual nem correto retirar a listagem de stocks dos produtos que estão a ser inventariados a Senhora Adjunta de Loja ... questionou a colaboradora ... sobre o motivo pelo qual estava a retirar aquela listagem.*

*22. A colaboradora ... respondeu que fora a Arguida quem ordenada a retiradas daqueles mapas.*

*23. Face à irregularidade da situação verificada a Senhora Adjunta de Loja retirou a listagem de stock à colaboradora ... e questionou a Arguida pela razão pela qual ordenara a retirada daquela listagem.*

*24. A Arguida respondeu que a listagem de stocks a ajudava a controlar melhor os artigos existentes em loja.*

*25. Pelas 14:30 horas, a Arguida finalizou a elaboração do inventário à área de congelados,*

*26. tendo procedido à gravação e impressão do mesmo (pasta ... ),*

*27. Sucede que o inventário evidenciou a existência de uma quebra de € 1.200,00.*

*28. Ou seja, o inventário realizado à área de congelados evidenciava a existência de uma diferença entre o stock real e o stock teórico que se cifrava em € 1.200,00.*

29. Face à existência de uma tamanha discrepância, a senhora Adjunta de Loja ordenou à Arguida que levasse a cabo uma recontagem,

30. Entregando à Arguida uma lista com os artigos que deveriam ser por esta recontados.

31. A Arguida levou a cabo a recontagem e, pelas 17:00 horas, corrigiu o inventário número ... , passando o mesmo a evidenciar uma quebra de €376,46.

32. Face à enorme discrepância de valores do inventário, antes e depois da recontagem levada a cabo pela Arguida, a Senhora Adjunta de Loja resolveu analisar o inventário com mais atenção e nele constatou a existência de algumas diferenças para as quais não encontrou justificação.

33. Por isso, a Senhora Adjunta de Loja resolveu ir fazer uma recontagem aleatória de artigos de congelados.

34. escolheu aleatoriamente 4 artigos,

35. e desses 4 artigos detetou em 2 diferenças assinaláveis.

Com efeito,

36. O artigo ... tinha um benefício de 33 unidades,

37. Ao passo que o ... tinha um benefício de 29 unidades.

38. Quer um quer o outro artigo são artigos de pouca rotação,

39. E as diferenças verificadas num e no outro foram muito além das que são admissíveis e normais.

40. Nesse mesmo dia 19.06.2017 as Senhoras Adjunta de Loja ... e Gerente de Loja ... questionaram a Arguida pelo motivo pelo qual existiam diferenças tão grandes entre o stock real e o stock teórico daqueles dois artigos, ....

41. A Arguida respondeu apenas que deveria estar confusa ao fazer as contagens, nada mais adiantando para a existência de tais discrepâncias.

42. *Atenta a gravidade dos factos, foi ordenada a realização de um novo inventário.*

43. *Esse inventário foi levado a cabo no dia 21.06.2017 e foi elaborado pelas Senhoras Gerente e Adjunta de Loja.*

44. *O inventário realizado no dia 21.06.2017 revelou a existência de uma quebra de € 665,75, na área de congelados.*

45. *No dia 22.06.2017 a Senhora District Manager deslocou-se à Loja para saber o apuramento do resultado do inventário realizado na véspera, e uma vez informada do resultado e bem assim do resultado do inventário anterior realizado no dia 19 (dois dias antes deste último), resolveu chamar a Arguida para que esta adiantasse alguma explicação para o sucedido.*

46. *a Senhora District Manager, juntamente com as Senhoras Gerente e Adjuntas de Loja, chamaram a Arguida para que esta fosse confrontada com os resultados dos inventários e respetiva quebra e para que avançasse com uma explicação para uma tão grande disparidade entre os valores do stock teórico e do stock real.*

47. *A Arguida confessou de imediato que adulterava, há cerca de 3 meses, algumas contagens, entre as quais as de ... (atrás melhor identificadas),*

48. *E que acabou por perder o controle da situação, tendo mantido valores artificiais no inventário para assim minimizar o resultado negativo.*

49. *A Arguida de forma culposa e voluntária adulterou o stock teórico produtos em quantidades que bem sabia não existirem fisicamente na loja.*

50. *Incrementou as quantidades dos produtos com os códigos ... , alterando assim artificialmente o valor final de inventário,*

51. *A Arguida não deu as quebras identificadas no momento em que estas ocorreram, como estava obrigada a fazer.*

52. Com a adulteração de valores do stock dos referidos produtos a Arguida minimizou o valor da quebra da secção dos congelados da ... , que está sob sua responsabilidade,

53. Objetivo que logrou atingir de modo fraudulento e com recurso a incumprimento de normas da Arguente,

54. Ao proceder da forma descrita a Arguida adulterou dados relevantes de registo de quebra e consequentemente de inventário,

55. Bem sabendo que prejudicava a Arguente que assim deixava de ter um conhecimento rigoroso e fidedigno sobre a performance da área de congelados da secção de ... e sobre a verdade sobre os artigos que nela existiam.

Acréscce que,

56. Ao atuar como atuou a Arguida distorceu os dados de quebra e inventário da Arguente que são um elemento decisivo para a correta e profícua gestão do seu negócio,

57. Sendo do perfeito conhecimento da Arguida que assim impede a Arguente de aferir os dados de venda, performance de produtos e demais dados essenciais para o negócio.

58. A Arguida lesou, por tudo quanto vai dito, de forma séria e grave os legítimos interesses patrimoniais da Arguente em montante não concretamente apurado.

59. A Arguida atuou em todos os momentos de forma livre, voluntária, consciente e culposa e com a convicção de que cometia ilícito disciplinar.

60. Com a sua conduta a Arguida revelou grave deslealdade para com a Arguente e traiu irremediavelmente a confiança que esta nela depositava e essencial à manutenção do vínculo laboral.

61. A Arguente não pode mais confiar na honestidade da Arguida, pelo que, atenta a gravidade da conduta da Arguida, não é exigível à arguente a manutenção do vínculo laboral com este.

*62. Os comportamentos da Arguida foram graves e culposos e pela sua gravidade e consequências tornaram prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento.*

*IV — O comportamento da Arguida acima descrito violou os deveres previstos, designadamente, nas alíneas b), c) e d) da cláusula 418 da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros aplicáveis, bem como as alíneas c), e), f) e h) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho e bem assim o disposto no artigo 351º no 1 e 2 alíneas d) e e), do mesmo Diploma Legal.*

*Acresce que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências — resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa — são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no ad. 351º do Código de Trabalho.*

*Face a tal circunstancialismo, e provando-se os factos de que a mesma é acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do ad. 353.º do mesmo diploma legal.*

*(...)”*

- 1.3. Em 14.09.2017, através de fax, de escritório de advogados, a trabalhadora apresentou a resposta à nota de culpa:

*“(…) RESPONDENDO À NOTA DE CULPA:*

*Que a empresa ..., S.A. ... move a ... , residente (...) ... , esta,*

*diz o seguinte,*

- 1. É verdade o expresso em 1 a 15 da nota de culpa, por se tratar de factos ostensivos que a arguida aceita como verdadeiros;*
- 2. Sendo certo, de igual modo, que é verdade que a arguida tem conhecimento de tais normas e que as mesmas são do conhecimento da generalidade dos trabalhadores da Loja da entidade arguente;*
- 3. Convindo referir, desde já, que a arguida trabalha para a arguente, **há já mais de 6 anos**, desde abril de 2011, sendo o seu comportamento exemplar e totalmente isento de qualquer outro procedimento disciplinar e, obviamente, sem qualquer tipo de registo de sanção disciplinar.*
- 4. Diga-se que ao longo destes mais de **6 anos** a arguida sempre manteve um excelente relacionamento com a sua entidade patronal, com os seus superiores hierárquicos e colegas.*
- 5. Ao longo de todo este tempo, continuamente dedicados de forma extremada.*
- 6. Para além de que sempre a arguida cumpriu e cumpre escrupulosamente todas as regras e procedimentos bem como normas prescritas pela sua entidade patronal, sejam elas verbais ou escritas e sempre, mas sempre, atuou, em todos os momentos, de forma honesta, proba e verdadeira quer perante a sua entidade patronal, quer superiores hierárquicos, colegas e clientes.*
- 7. A arguida encontra-se grávida, conforme doc. n.º 1 que se junta.*
- 8. E verdade o descrito na nota de culpa, nomeadamente o que se encontra explanado em 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30. e 31.,*
- 9. Do expresso em 32. da nota de culpa o facto aí relatado é do seu conhecimento posterior porque lhe foi transmitido, admitindo-se a sua veracidade, tal como se admite o contido cm 33., 34. e 35.*
- 10. Em nome da verdade material a arguida não pode deixar de referir que os factos contidos nos artigos 36. a 40. (inclusive) não lhe estão*

*absolutamente presentes e atenta ao que se passou pensa existir nos factos mencionados uma certa confusão,*

*11. A arguida quanto a esses factos recorda-se de que a conversa aí referida ocorreu, mas lembra-se que lhe foi referido os ... (vide fis. 24 e 25 do processo disciplinar).*

*12. Com toda a sinceridade a arguida não se recorda da referência aos artigos ...*

*13. Repete-se que nessa conversa lhe foi feita referência aos referidos produtos ....*

*14. Recorda-se ainda de que na altura estava de facto muito confusa.*

*15. É certo e verdadeiro o que consta em 44., 45. e 46. da nota de culpa.*

*16. No entanto a arguida não se recorda de ter admitido que "adulterava há cerca de 3 meses" pelo menos com o sentido mais negativo com que tal expressão se refere na nota de culpa...*

*17. A arguida errou nos inventários por si realizados o que muito a penaliza...*

*18. Sendo certo que a sua atitude é censurável a arguida (que lamenta profundamente o sucedido) não pode deixar de dizer que a sua errada atuação não visou, nunca por nunca, lesar a sua entidade patronal de forma intencional.*

*19. A arguida é funcionária há mais de 6 anos e sempre cumpriu com zelo e dedicação as suas tarefas,*

*20. Gosta do que faz e tem imenso respeito pela sua entidade patronal, à qual nada tem a apontar,*

*21. Jamais teria intencionalmente ou dolosamente qualquer atitude que pudesse colocar em crise a sua entidade patronal e o seu emprego que tanto necessita!!!*

*22. Nunca se poderá entender os erros cometidos e aqui assumidos pela arguida como sendo de carácter intencional, jamais, por essa via, a arguida faria tal coisa.*



23. A arguida não retirou qualquer benefício ou vantagem do sucedido, atuou erradamente, mas sem qualquer intuito de lesar a sua entidade patronal.

24. Os factos passaram-se numa altura difícil da vida pessoal da arguida, porventura a sua concentração e atenção não eram as melhores e, também por aí, a arguida tem um sentimento de total e absoluto arrependimento e penitencia-se por não ter sido mais diligente e zelosa como normalmente é.

25. A estima que nutre pela entidade arguente, colegas e superiores leva-a a estar envergonhada pelos factos a que deu azo, embora sem intenção,

26. Não pode deixar de lamentar o incómodo que tal teve na sua entidade patronal, colegas e superiores.

27. A presente situação se algo de positivo teve na arguida reflete-se no aumento da sua dedicação, empenho e zelo que de forma ainda mais vincada coloca, desde então, na execução das suas tarefas,

28. Que vem realizando com redobrada atenção.

29. Pelo exposto nada mais resta que solicitar à sua entidade patronal que seja clemente, sensível e compreensiva na análise do presente processo disciplinar e na eventual sanção que entender aplicar...

30. Entende a arguida que a sua atitude apesar de crítica e reprovável não é passível de tornar impossível a subsistência da relação de trabalho.

31. A justa causa do despedimento pressupõe uma ação ou uma omissão imputável a um trabalhador a título de culpa, e violadora dos deveres principais, secundários ou acessórios de conduta a que um trabalhador, como tal, está sujeito, e que tal comportamento seja grave em si mesmo e nas suas consequências, de modo a tornar impossível a subsistência da relação laboral.

32. *A confiança entre o empregador e o trabalhador desempenha um papel essencial nas relações de trabalho, tendo em consideração a forte componente fiduciária daquelas.*

33. *Nesse sentido entende-se que essa confiança, embora momentaneamente abalada, não deixou de existir...*

34. *Até porque a arguida continua ao serviço da entidade patronal. não foi suspensa nem limitadas as suas funções, nomeadamente a realização de inventários, que continua a realizar o que vem fazendo com enorme dedicação...*

35. *Permitindo a entidade patronal que a arguida continue, apesar do presente processo disciplinar e dos factos dele constante, a realizar o seu trabalho, nomeadamente realizando inventários é porque a confiança não se quebrou de forma irremediável...*

36. *Também por aqui a arguida se manifesta empenhada em provar que é trabalhadora dedicada e empenhada no seu trabalho e à sua entidade patronal,*

37. *Sendo grata por, entretanto, a deixarem exercer com dignidade e normalidade as suas tarefas e em particular realizando inventários como tem vindo a fazer...*

38. *O que só se pode entender como um inequívoco sinal que, apesar de tudo, os níveis de confiança existem,*

39. *Não foram quebrados na sua totalidade e, por via disso,*

40. *Acredita-se na subsistência do vínculo de trabalho.*

*Termos em que o presente processo disciplinar deve ser, no final, tendente à manutenção do vínculo.*

*Junta: 1 documento e procuração forense.*

*Arrola como testemunha: (...)"*.

**1.3.1.** Audição da testemunha arrolada pela trabalhadora na resposta à nota de culpa:

*“(…) Aos 24 dias do mês de outubro de 2017, pelas 11:15 horas, compareceu perante mim, ... , nas instalações do ..., S.A. da ... , a Senhora ... , residente na ... , cujo depoimento foi requerido pela Arguida e que prestou as seguintes declarações:*

*1- É trabalhadora do ..., S.A. há cerca de 30 anos, exercendo atualmente funções de Gerente de Loja na Loja do ... de ... .*

*2- O facto ser trabalhadora da Arguente não a vai impedir de dizer a verdade ao que lhe for perguntado.*

*3- Conhece a Arguida, por também ter sido colaboradora da Loja de ... .*

*4- Na loja de ... , a Arguida era a segunda responsável da secção ... , tendo passado a exercer funções de responsável de secção de ... , na loja de ... — ... por proposta da Arguente.*

*5- Conheceu a Arguida na loja de ... há cerca de 4 anos, e trabalhou com a Arguida cerca de 3 anos.*

*6- Enquanto colaboradora, afirma que a Arguida é de extrema confiança, trabalhadora, muito ativa, disponível e dedicada à entidade patronal.*

*7- Tem noção dos factos em causa no presente processo disciplinar.*

*8- Afirma que a Arguida sempre fez inventários na loja da ... .*

*9- Afirma que nos inventários efetuados pela Arguida na loja da ..., nunca foi detetada qualquer falha.*

*10- Admite que poderão ocorrer erros na realização de inventários, contudo afirma que a Arguida não iria prejudicar intencionalmente a Arguente na realização de inventários.*

*E mais não disse. Lidas as suas declarações, achou-as conformes e por isso vai assinar comigo.*

*A Testemunha,*

*(...)*”.

1.4. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“ (...) a) ...

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

c) (...)”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

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

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

**2.1.1.** Neste sentido, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

**2.2.** Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe "Família" estabelece:  
*"(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)  
(SN)".*

**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.** 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. (S.N.) (...)”

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) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.*

*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 - (...)"*.



2.3.2. No que diz respeito aos deveres do/a trabalhador/a dispõe o artigo 128.º do mesmo Código, objeto de acusação da entidade empregadora segundo a qual aquela terá infringido:

*Deveres do trabalhador*

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

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

*d) (...);*

*e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;*

*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) (...);*

*h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; (...).”*

2.4. Sob a epígrafe ***Justa causa do despedimento***, o artigo 351.º n.º 1 e alínea g) do n.º 2 justificando a acusação da trabalhadora pela entidade empregadora, estabelece:

*“(...) 1. Constitui **justa causa de despedimento** o comportamento **culposo** do trabalhador que, pela sua **gravidade** e **consequências**, torne imediata e praticamente impossível a **subsistência da relação de trabalho**, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:*

*(...)*

*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; (S.N)*

E o n.º 3 deste artigo exige que: *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes (...)*”.

2.4.1. Nestas circunstâncias, a legislação aplicável, nomeadamente este artigo 351.º do CT, vem definir o *conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:*

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

*Não basta pois um comportamento culposo é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art.º. 396 do CT (...) (atual 353 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 culposo e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá*

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

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

**2.4.2.** A entidade empregadora deve ainda ter em conta o disposto no artigo 381.º do CT, *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) (...);

d) (...)"..

**2.5.** 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 no n.º 1 ou 2 do artigo 329.º*

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

**2.6.** E o artigo 355.º dispõe:

*Resposta à nota de culpa*

*1 – O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*2 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.*

**2.7.** Para Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador o artigo 357.º alterado pela lei n.º 23/2012 de 25.06 dispõe:

*“(...) 1 – ...*

*4 – Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade. (...)”*

2.7.1. Ainda em sede de aplicação de sanção disciplinar, e no caso de podermos estar perante a prática pelas/os trabalhadoras/es de algum comportamento censurável, convirá acrescentar que as entidades empregadoras, mesmo nestas situações – infração de deveres disciplinares - devem ter em conta o princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o artigo 328.º e 330.º ao prever:

Artigo 328.º, que 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. (...)”.

#### 2.7.2. Artigo 330.º “ (...) Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

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

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

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

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3. (...)”.

#### 2.8. Dado tratar-se de um processo de despedimento por facto imputável e de, como a lei estabelece, implicar necessariamente, como se explicou atrás, a quebra de relação de confiança entre a entidade empregadora e a sua trabalhadora, estabelece o CT – artigo 354.º o seguinte:

*Suspensão preventiva de trabalhador*

1 - Com a **notificação da nota de culpa**, o empregador **pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.**

2 - (...)”

- 2.9. 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 maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.
- 2.10. Da análise do processo, verifica-se que a entidade empregadora vem acusar a trabalhadora, em resumo, de não ter realizado o trabalho com zelo diligencia, não ter cumprido as ordens e instruções do empregador, não ter guardado lealdade ao empregador e não ter executado as suas obrigações tendentes à melhoria da produtividade da empresa, tal como estabelecem as alíneas c), e) , f), e h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT, assumindo, desta forma, comportamentos que demonstram desinteresse repetido sem a diligência devida sem brio profissional inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta, provocando lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, como prevê o n.º 1 e 2 do artigo 351.º do CT atrás reproduzidos, colocando por isso em causa a relação de confiança com a sua entidade empregadora, tornando impossível a subsistência da relação de trabalho o que levaria à existência de justa causa de despedimento.

- 2.11. Tendo em conta, todo o processado, nomeadamente a nota de culpa, ponto 1.2 do presente parecer, a resposta à nota de culpa, ponto 1.3, bem como os depoimentos das duas testemunhas, uma apresentada pela entidade empregadora, ponto 1.1.3, a outra pela trabalhadora ponto 1.3.1, ambas sublinhando que a trabalhadora não teve intenção de lesar a entidade empregadora nem a prejudicou ou tirou qualquer vantagem ou benefício monetário ou outro, tendo em conta ainda que a entidade empregadora, podendo tê-la suspenso preventivamente de funções não o fez, afigura-se-nos como insuficiente a prova produzida pela entidade empregadora, ao pretender despedir a trabalhadora com justa causa, contrariando assim o disposto no acima reproduzido artigo 63.º n.º 2 do CT.
- 2.12. Com efeito, mesmo na hipótese da trabalhadora ter cometido alguma infração, prática que a mesma confessa e se manifesta arrependida, não tendo voltado a cometer qualquer erro nos inventários dos produtos, registos das listas de stocks ou quebras dos mesmos, ou em todas as funções que tem desenvolvido desde que foi acusada, como nos seis anos anteriores em que exerceu as suas funções sem qualquer condenação, será difícil concluir estarem reunidos todos os requisitos que justificam, juridicamente, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento – pois que, tal sanção, a concretizar-se, à trabalhadora grávida, seria sempre desproporcionada em relação aos factos efetivamente praticados.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados



com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido elidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *Sub Júdice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ... , detentora da categoria profissional de Responsável de ... Estagiária, promovido pela entidade empregadora ..., S.A.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**