

**PARECER N.º 387/CITE/2018**

**Assunto:** - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1321/DG/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 07.06.2018, por correio registado, da ..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ... na loja daquela empresa sita no ..., em ....

**1.2.** A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa e cópia da notificação da trabalhadora, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 353.º e 355.º, do Código do Trabalho, com declaração da trabalhadora de como recebeu o original daquela nota de culpa em 02.04.2018 aposta no documento original, nos termos que se transcrevem de seguida:

“(...)”

*Relativamente ao assunto em epígrafe, vimos, por este meio, comunicar que lhe foi mandado instaurar procedimento disciplinar por ..., tendo sido nomeado instrutor do respetivo processo o Dr. ..., (...).*

*Nessa medida, junto remetemos Nota de Culpa com a descrição dos factos que lhe são imputados e que consubstanciam infrações*

*disciplinares muito graves, sendo que, provando-se os mesmos, é intenção da sua entidade empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa.*

*Acrescentamos que, querendo, poderá V. Exa. responder à Nota de Culpa no prazo de 10 dias úteis a contar do recebimento da nota de culpa, podendo solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes, devendo tal documento ser remetido para a sede da empresa, sita na (...) ou para o domicílio profissional do respetivo instrutor, supra referido.*

*De referir por último que, tendo em conta os indícios de facto que lhe são imputáveis e o tipo de conduta de que vem acusada, a sua presença no local de trabalho revela-se inconveniente para a completa averiguação dos factos, ficando V. Exa., com a receção da Nota de Culpa, suspensa preventivamente, nos termos do disposto no n. 1 do artigo 354.º do Código do Trabalho, até decisão final do processo, sem perda de retribuição.*

### **NOTA DE CULPA**

*... por Despacho de 5 de fevereiro de 2018, deduz contra ..., Nota de Culpa. nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1.º

*A trabalhadora. ora arguida. tem a categoria profissional de ... da loja da entidade arguente sita no .... em ....*

2.º

*Na sequência de urna análise a procedimentos internos de caixa. relativos à arguida, foram detetadas várias infrações muito graves da sua parte e que aqui se lhe imputam, colocando em causa, de forma*

*irreversível, a confiança que em si foi depositada pela sua entidade patronal.*

3.º

*Os factos em causa foram trazidos ao conhecimento do órgão com competência disciplinar, a Direção de Recursos Humanos, através do relatório elaborado por ..., responsável pelo Departamento de ... da ora arguente. Datado de 4 de fevereiro de 2018.*

4.º

*Com relevância para os factos imputados à trabalhadora, foram analisados, por aquele departamento, todos os tickets referentes a aparentes devoluções de artigos compreendidas entre o dia 27 de dezembro de 2017 e o dia 1 de fevereiro de 2018.*

5.º

*Nestes termos, verificou-se que neste período a loja supra referida apresentou um número invulgarmente elevado de devoluções manualmente inseridas no sistema, tendo o programa informático da entidade arguente alertado para tal circunstância.*

6.º

*O Departamento de ... procedeu assim à averiguação que se impunha, tendo concluído, sem margem para dúvidas, que foram ilicitamente devolvidos sete artigos respeitando a devoluções fictícias operadas pela trabalhadora arguida.*

7.º

*Com efeito, apurou-se que a trabalhadora, usando-se dos meios que a entidade empregadora coloca à sua disposição para o exercício regular*

*das suas funções, dedicava-se a simular devoluções de artigos no sistema de caixa quando, na realidade, não eram devolvidos quaisquer artigos.*

8.º

*Mais, o procedimento da arguida consistia em adquirir peças da loja a um determinado preço. simular posteriormente a sua devolução e voltar a adquiri-los ao preço promocional a que se encontrassem. designadamente na época de saldos e/ou promoções.*

9.º

*O procedimento da arguida consistia assim em adquirir peças da loja a um determinado preço. simular posteriormente a sua devolução e voltar a adquiri-los ao preço promocional a que se encontrassem mais tarde. designadamente na época de saldos e/ou promoções.*

10.º

*Tudo, com o objetivo de se locupletar com a diferença de montantes decorrente da alteração de preço resultante das promoções em causa, beneficiando assim e ilicitamente das constantes reduções de preço.*

*Assim, nos termos da documentação junta a estes autos disciplinares.*

11.º

*No dia 2 de janeiro de 2018, pelas 16h25, foi vendido um par de ... com a referência ..., de tamanho 38 e pelo valor de € 25.99.*

12.º

*No dia 3 seguinte, o referido artigo é ficticiamente devolvido ao stock da loja, já que o mesmo, depois de comprado, nunca voltou a reentrar na loja.*

13.º

*Tal movimento de simulação foi realizado pela arguida, como se comprova pelo seu número de ... (...), tendo ocorrido pelas 12h34.*

14.º

*No dia 6 de janeiro, o mesmo artigo volta a ser adquirido, agora pelo valor reduzido de € 19.99.*

15.º

*Resultando assim que a arguida obteve, como ganho e pela ilicitude do seu comportamento. o valor correspondente á diferença de preço verificada entre € 25.99 e € 19.99.*

16.º

*No dia 9 de dezembro de 2017. é vendido uma jaqueta. com a referência .... de tamanho M e pelo valor de € 49.95.*

17.º

*No dia 5 de janeiro seguinte, o referido artigo é ficticiamente devolvido ao stock da loja, já que o mesmo nunca deu entrada fisicamente na mesma.*

18.º

*Tal movimento foi realizado pela arguida. como se comprova pelo seu número de ... (...), tendo ocorrido pelas 17h22. do dia referido.*

19.º

*Nesse mesmo dia 5 de janeiro. a mesma peça volta a ser adquirida, agora pelo valor de € 39,99.*

20.º

*Resultando assim ter a arguida ilicitamente beneficiado da diferença de preço verificada supra, ou seja, a correspondente à diferença entre € 49,95 e € 39,99.*

21.º

*Tendo a arguida, assim e conseqüentemente, ilicitamente beneficiado da sucessiva redução de preços superiormente determinada pela empresa arguente.*

22.º

*A trabalhadora sabe que não pode proceder desse modo, impedindo assim os mesmos artigos de serem adquiridos por clientes, ao seu custo normal.*

23.º

*Ao agir do modo descrito, a arguida impediu a sua entidade empregadora de ver refletido e atingir o lucro previsto em cada uma das peças que a comprou, devolveu e voltou a comprar a preço mais reduzido.*

24.º

*Mais: agravando a apreciação que se faça da sua conduta, verificou-se, de igual modo, que a arguida procedeu a outro tipo de devolução ilícita consubstanciada no seguinte procedimento:*

25.º

*No dia 27 de dezembro de 2017, a trabalhadora executa urna devolução fictícia de quatro artigos, artigos estes com as referências ..., correspondente a uma camisa, tamanho XL, com preço de € 25,95: ....*

*correspondente a uma camisola tamanho M. com preço de € 19.95: ..., correspondente a uma camisola tamanho L. com preço de € 19.95 e referência .... correspondente a outra camisola, tamanho M, com preço de € 35.95.*

26.º

*Estas devoluções são falsas e simuladas pois os respetivos artigos nunca deram entrada física na loja.*

27.º

*Para efeito das devoluções referidas, a arguida tinha na sua posse os respetivos talões originais de compra, elemento sem o qual não conseguiria realizar as mesmas devoluções.*

28.º

*O que traduz alto grau de premeditação já que. para realizar a simulação daquelas devoluções, a arguida guardou o talão de compra original, de forma a poder, posteriormente, simular a devolução das peças e assim locupletar-se com o valor correspondente a cada um dos artigos.*

29.º

*Dos movimentos realizados resulta que a entidade arguente deixou de obter um proveito no valor de € 101.80, já que nem os montantes correspondentes às peças entraram na loja. nem os artigos entraram ou reentraram na loja.*

30.º

*De referir que as devoluções identificadas entre os artigos 11.º e 19.º foram executadas manualmente, querendo isto dizer que não existiu leitura*

*ótica da etiqueta (código de barras) dos artigos. como deveria e significando isso que a devolução física dos artigos em questão à loja nunca existiu.*

31.º

*Na verdade, tivessem ocorrido devoluções normais, teria a trabalhadora sido obrigada à leitura da etiqueta (código de barras) das peças que estariam a ser devolvidas, o que, nos casos em apreço nunca sucedeu.*

32.º

*Daí que tenha sido o número anormal de devoluções manualmente efetuadas que denunciou a arguida já que esta é a única outra forma de se realizarem devoluções (para além da leitura ótica das etiquetas).*

33.º

*Como a arguida sabe, as devoluções, legítimas, a dinheiro (ou para cartão) só se poderão realizar se estiverem reunidas determinadas condições, que a arguida conhece e que se encontram descritas no verso dos talões de compra.*

34.º

*Essas condições são: a existência do talão original (e sua apresentação pelo cliente); a devolução do artigo em bom estado e a compra ter sido efetuada há menos de 30 dias.*

35.º

*No ato da devolução, devem ser inseridos no sistema (através da caixa) os dados de origem do artigo (constantes do talão original), ou seja, a indicação da loja. O número do talão, a data, o número da caixa e o código de controlo.*



36.º

*Estes dados são introduzidos pela ... através da leitura do código de barras, tanto do talão, como dos artigos a devolver.*

37.º

*Não sendo possível a leitura do código de barras do talão e dos artigos por algum motivo, a ... deverá optar pela introdução manual daqueles dados.*

38.º

*Tratando-se a loja em causa, de urna loja com RFID (sistema de leitura por radiofrequência), após a devolução do artigo (que se pretenda devolver), este terá de ser novamente alarmado e gravada a informação da sua referência, por modelo, qualidade, cor e tamanho, no respetivo alarme, de modo a que a peça possa voltar a ser vendida.*

39.º

*É, de resto, através deste alarme que a entidade arguente consegue rastrear todos os artigos, peça a peça, ainda que com referências iguais.*

40.º

*Da conduta ilícita da trabalhadora, que é muito grave, resulta também demonstrado o grau de premeditação com que atuava, já que estaria sempre à espera das sucessivas rebaixas de preço e destas beneficiar ilícita e sucessivamente.*

*Acresce que.*

41.º

*Na entidade arguente. cada ... que opera na caixa da loja fá-lo através do seu número colaboradora/...*

42.º

*Esse número, de acordo com instruções superiores da entidade empregadora, das quais todas as ..., incluindo a arguida, têm conhecimento, é pessoal e intransmissível.*

43.º

*Pelo que. do que se expôs supra. fica devidamente comprovada a intervenção altamente dolosa da trabalhadora arguida nos movimentos em causa.*

44.º

*Concluindo-se assim que a sua conduta, que foi sempre consciente, é altamente ilícita, censurável e violadora dos mais elementares deveres laborais.*

45.º

*À arguida, ao longo do tempo em que exerce funções na entidade arguente. Foi sempre proporcionada a formação adequada e necessária ao exercício das suas funções.*

46.º

*Pelo que tem conhecimento total das regras a cujo cumprimento está obrigada, bem como da responsabilidade das tarefas que lhe estão incumbidas.*

47.º

*Tal não obstou, porém, a que a sua conduta revelasse carácter manifestamente ilícito e abusivo.*

48.º

*Mais do que os valores monetários apurados que a entidade arguente deixou de alcançar, importa assim assinalar a gravidade do comportamento da arguida, comportamento esse por si só suscetível de abalar de forma irreversível a confiança que em si fora depositada pela sua entidade empregadora.*

49.º

*A sua conduta é disciplinarmente enquadrável.*

50.º

*A trabalhadora com a antiguidade e categoria profissional da arguida é exigível comportamento consciencioso, honesto e íntegro, tendo em conta o nível de responsabilidade que lhe foi atribuído.*

51.º

*Ao agir do modo como atrás ficou exposto, a arguida aproveitou-se da sua qualidade de ... de loja para prosseguir os fins ilícitos a que se propôs.*

*Assim.*

52.º

*De todos os supracitados comportamentos ilícitos, consubstanciados em atos ou omissões reiterados e com grave culpa por parte da arguida, resulta a violação dos deveres de: realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto na alínea c) do n.º1. do art.º128.º do Código do Trabalho: do dever de cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e disciplina do*

*trabalho. previsto na alínea e), do n.º1 do art.º128.º do Código do Trabalho e do dever de promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa. previsto na alínea h), do n.º1, do art.º 128.º do Código do Trabalho.*

53.º

*Dispõe ainda o n.º1. do art.º 126.º do mesmo Código, quanto aos deveres das partes. que empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das suas obrigações, o que, também, in casu, por parte da arguida. no se verificou.*

54.º

*O seu comportamento, culposos. pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo, assim, justa causa de despedimento. nos termos do n.º1. art.º351.º do Código do Trabalho, pois a confiança nela depositada, elemento fundamental que enforma a relação laboral, ficou irremediavelmente afetada.*

55.º

*A ..., considera assim de muita gravidade a atuação da arguida e, confirmando-se a acusação, tem intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa.*

*Termos em que deve a arguida. querendo. apresentar a sua defesa escrita no prazo de 10 dias úteis a contar da receção da presente Nota de Culpa. Podendo requerer as diligências que. para o efeito. entender pertinentes.*

**Prova documental:** a dos autos.

**Prova testemunhal:** ..., ..., ... e ...

”.

- 1.3.** A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 02.04.2018 e respondeu em 10.04.2018, por correio registado, com aviso de receção, nos termos que a seguir se reproduzem:

“ (...)

1.º

*Urge prestar diversos esclarecimentos e proceder a capitais correções quanto à factologia descrita na presente nota de culpa.*

2.º

*Muito embora não possa, com toda a certeza, pronunciar-se sobre cada uma das operações de que é acusada na nota de culpa devido ao tempo decorrido, pode, todavia, afirmar que nenhuma operação de devolução que realizou foi em seu proveito próprio.*

3.º

*Depois, todas as devoluções que efetuou foram aprovadas previamente pela da Diretora ....*

4.º

*Por outro lado, é impossível que a venda de um par de calças com a referência ..., realizada no dia 2 de janeiro de 2018, de acordo com o artigo 11.º da nota de culpa tenha redundado numa devolução fictícia.*

5.º

*Não que a respondente se recorde dessa venda, mas se no artigo 14.º da nota de culpa é afirmado que no dia 6 (4 dias depois) o artigo volta a ser adquirido, é porque o artigo estava na loja.*

6.º

*Não tinha sido ficticiamente devolvido, como alega a arguente.*

7.º

*Da venda da jaqueta recorda-se, porque foi um artigo adquirido pela então Diretora ....*

8.º

*É verdade que procedeu ao chamado "acerto", por ordem da ....*

9.º

*Na altura, não considerou recusar a ordem dada.*

10.º

*Tratava-se da sua superior hierárquica, e era difícil questioná-la;*

11.º

*E não lhe pareceu grave que uma Diretora de Loja, que tem de usar roupa da coleção adquirida a expensas suas, com um custo variável entre 100,00€ a 200,00€, fizesse um acerto numa dessas peças.*

12.º

*Sobre o dia 27 de dezembro de 2017, sempre que um cliente apresenta uma peça adquirida recentemente com notória e inaceitável deterioração, com o prévio consentimento superior, aceita-se a devolução.*

13.º

*A maior parte das peças que constam no art.º25.º da nota de culpa foram devolvidas pela ... por não estarem em condições, apesar do seu pouco tempo de uso.*

14.º

*O seu procedimento nesse caso, foi como em todos os outros semelhantes.*

15.º

*Deu a informação à grapa, e depois de colocada na roupa, os artigos de Homem seguiram para a respetiva secção, e as de Senhora foram colocadas na cuba.*

16.º

*Portanto, não se trata de devoluções falsas e simuladas.*

17.º

*Os artigos deram entrada na loja e tiveram o tratamento devido, e há registos dessas operações.*

18.º

*Toda a devolução só pode ser realizada perante o respetivo talão original.*

19.º

*A própria arguente o refere no art.º34.º da nota de culpa.*

20.º

*A respondente não tinha em seu poder os talões originais, a não ser no breve momento em que os recebeu das mãos dos clientes e da superior hierárquica para realizar as operações de devolução.*

21.º

*Portanto não percebe a acusação nem o "alto grau de premeditação"?*

22.º

*As peças não eram suas!*

23.º

*No que é que a arguente se baseia para dizer que foi em seu proveito próprio?*

24.º

*A convicção da respondente, é que está a ser perseguida disciplinarmente por atos praticados por terceiros.*

25.º

*Só assim se explica, tanta incongruência, como a de que as devoluções manuais conduzem à inexistência da devolução física dos artigos à loja.*

26.º

*A devolução manual existe sempre que:*

*— a peça tenha defeito e já não tenha a etiqueta interior;*

*— avaria do scanner (o que acontece);*

*— exista na peça uma etiqueta acetinada preta, que impede a leitura pelo scanner.*



27.º

*Também não é verdade que só se aceite a devolução de peças em bom estado.*

28.º

*Como já atrás foi referido, aceita-se a devolução de peças que não estejam em bom estado, mediante reconhecimento da deterioração anormal da peça.*

29.º

*A respondente sempre inseriu no sistema (através da caixa) os dados de origem do artigo (constantes do talão original).*

30.º

*Assim como sempre cumpriu todos os restantes procedimentos, como seja, após a devolução, alarmar novamente o artigo e gravar a informação da sua referência, por modelo, qualidade, cor e tamanho, no respetivo alarme, de modo a que a peça possa voltar a ser vendida.*

31.º

*Foi exatamente assim que procedeu com todas as peças indicadas no artigo 25.º da nota de culpa.*

32.º

*A respondente, ao longo da relação laboral, sempre desempenhou as suas funções com zelo, diligência e responsabilidade.*

33.º

*Não tem antecedentes disciplinares.*

34.º

*Agiu sempre com o conhecimento e ordens superiores.*

35.º

*Donde se deverá concluir que a trabalhadora não cometeu qualquer infração disciplinar.*

36.º

*Não existiu, em nenhuma altura, da parte da trabalhadora qualquer comportamento ilícito e culposo, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e que seja, desta forma, suscetível de integrar o conceito de justa causa de despedimento.*

37.º

*Nem se demonstram reunidos os requisitos legalmente exigidos e determinantes, para que a arguente possa aplicar qualquer sanção disciplinar por lei permitida.*

*Nestes termos, deverá ser arquivado o processo disciplinar instaurado à trabalhadora.”.*

- 1.4.** A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar à CITE para emissão de parecer prévio, instruído com os seguintes documentos:
- a) auto de ocorrência (relatório efetuado pelo responsável do departamento de mermas e inventários (fls.1 a 31);
  - b) Fichas de Formação Autorizadores e Formação de ... -(fls.17-22);
  - c) Listagem do Registo de Pessoal (fls.23-31);
  - d) termo de abertura de inquérito (despacho da Direção de Recursos Humanos) (fls.32);

- e) nota de culpa (fls.33-43);
- f) resposta da trabalhadora à nota de culpa (fls.45-49);
- g) comprovativo do envio à entidade empregadora da resposta à nota de culpa (fls.50);
- h) autos de inquirição das testemunhas ... (fls.51-53), ... (fls.54), ... (fls.55) e ... (fls.56);
- i) "Relatório Final" (fls.57-72).

\*

- 1.5.** 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":

*" (...) c) Emitir parecer prévio no caso de ...*

## **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 e 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: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período*

*de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) 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.** A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente referido que *"Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta."*

**2.3.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c), da Directiva 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 actividade profissional.

- 2.4. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.5. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.6. Importa ainda salientar que, no termos da alínea *d*) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, "*Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento*", "*(...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*".
- 2.7. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa,

salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.8.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.9.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho).

**2.10.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623), em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) " *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e*

*consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho". (...)Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

*Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.*

*Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:*

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

*Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica*

*que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in "Curso de Direito do Trabalho", páginas 490 e segs.). (...)*

*É dizer, em suma:*

*- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*

*- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)"*

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: "*(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

*Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível."*

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): "*Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de*



21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

*Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.*

*Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.*

*Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do C.T.(...)”.*

**2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto**, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado de forma grave e culposa os deveres previstos nas alíneas c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º, do Código do Trabalho, bem como o dever geral de boa fé,

previsto no n.º1 do art.º 126.º, do mesmo diploma legal, adotando condutas, de forma livre, voluntária e consciente, se mostram aptas a violar as obrigações emergentes do seu contrato de trabalho, a quebrar a confiança da entidade empregadora na idoneidade futura da sua conduta profissional, impossibilitando a subsistência daquela relação laboral, decorrente de simulação de devolução de artigos no sistema de caixa quando, na verdade não eram devolvidos quaisquer artigos. O procedimento da arguida consistia em adquirir peças da loja a um determinado preço, simular posteriormente a sua devolução e voltar a adquiri-los ao preço promocional a que se encontrassem, designadamente na época de saldos e/ou promoções, com o objetivo de se locupletar com o valor diferencial resultante da alteração de preços, beneficiando, assim, indevidamente, das reduções de preço nos artigos devolvidos. Consequentemente, as faltas de zelo e de diligência demonstradas, a violação de deveres instituídos na empresa e decorrentes das funções desempenhadas, a desobediência a ordens de superiores hierárquicos e os prejuízos que a trabalhadora arguida causou à empresa, são suscetíveis de motivar o seu despedimento por justa causa, nos termos do n.º 1 do art.º 351.º, do Código do Trabalho.

**2.11.1.** Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

- I. No dia 2.01.2018, pelas 16h25m, foi vendido um par de calças, com a referência ..., de tamanho 38, pelo valor de € 25,99. No dia seguinte (3.01.2018), aquele artigo é devolvido ao stock da loja. A devolução foi fictícia já que o par de calças depois de comprado não voltou a reentrar fisicamente na loja. O ato de devolução foi praticado pela arguida, pelas 12h34m, como se comprova do ticket selecionado constante de fls. 7 dos presentes autos e que instruiu o

processo disciplinar, do qual consta o número de ... .... No dia 6.01.2018, o referido artigo foi vendido, desta feita adquirido pelo preço reduzido de € 19,99. Resultando para a arguida um ganho correspondente à diferença de preço verificada entre € 25,99 e € 19,99;

- II. No dia 9.12.2017, foi vendida uma jaqueta, com a referência ..., de tamanho "M", pelo valor de € 49,99. Em 5.01.2018, aquele artigo foi devolvido ao stock da loja. A devolução foi fictícia já que a jaqueta não voltou a reentrar fisicamente na loja. O ato de devolução foi praticado pela arguida, pelas 17h22m, como se comprova do ticket selecionado constante de fls. 8 dos presentes autos e que instruiu o processo disciplinar, do qual consta o número de ... .... Nesse mesmo dia, a referida peça voltou a ser vendida e, desta feita, adquirida pelo preço reduzido de € 39,99. Resultando para a arguida um ganho correspondente à diferença de preço verificada entre € 49,99 e € 39,99;

Com os comportamentos descritos em **I.** e **II.** a arguida beneficiou da sucessiva redução de preços superiormente determinada pela empresa arguente. É do conhecimento da arguida que tal conduta não é permitida aos trabalhadores da empresa porque impeditiva dos produtos serem adquiridos por clientes ao custo normal daqueles. Ao agir do modo descrito, a arguida impediu a sua entidade empregadora e aqui arguente de ver refletido e atingir o lucro previsto em cada uma das peças que comprou, devolveu e voltou a comprar a preço reduzido.

As devoluções, acima identificadas, foram executadas manualmente, o que significa que não existiu leitura ótica da etiqueta (código de barras) dos artigos (par de calças e jaqueta). Essa leitura ótica devia ter sido efetuada, como não foi, conclui a arguente que a devolução física

daqueles artigos à loja nunca existiu, pois caso as devoluções fossem “normais”, a arguida teria sido obrigada a proceder à leitura da etiqueta (código de barras).

III. No dia 27.12.2017, a arguida executa uma devolução de 4 (quatro) artigos: - 1 (uma) camisa de tamanho “XL”, com o preço de € 29,95 e com a referência ...; 1 (uma) camisola de tamanho “M”, com o preço de € 19,99 e com a referência ...; 1 (uma) camisola de tamanho “L”, com o preço de € 19,95 e com a referência ...; e, 1 (uma) camisola de tamanho “M”, com o preço de € 35,95 e com a referência .... Estas devoluções foram fictícias já que estes artigos não voltaram a reentrar fisicamente na loja.

Para tanto, sustenta a entidade empregadora que a trabalhadora ora arguida tinha na sua posse os respetivos talões originais da compra, elementos sem os quais não conseguiria realizar as referidas devoluções, donde conclui que aquela, premeditadamente, guardou o talão da compra original de forma a poder, posteriormente, simular a devolução das peças e, deste modo, locupletar-se com o valor correspondente a cada um dos artigos, totalizando a quantia de € 101,80.

Afirma a arguente que a arguida sabe que as devoluções, legítimas, a dinheiro (ou para cartão) só se poderão realizar se estiverem reunidas determinadas condições: - a) existência de talão de troca (e sua apresentação pelo cliente); b) devolução do artigo em bom estado; c) a compra ter sido efetuada há mais de 30 (trinta) dias.

No ato de devolução, devem ser inseridos no sistema, pela ..., os dados de origem do artigo a devolver, designadamente a indicação da loja, o número do talão, a data, o número da caixa e o código de controlo. A

inserção dos dados opera mediante a leitura do código de barras constante do talão e da etiqueta.

Se não for possível a leitura do código de barras, então, a ... deverá proceder à introdução manual daqueles dados.

Na loja do ..., local onde ocorreram os factos, está implementado um sistema de leitura por radiofrequência (RFID).

Nas lojas com o "RFID", os artigos após devolvidos terão de ser novamente alarmados e gravada a informação da sua referência (modelo, qualidade, cor e tamanho) no respetivo alarme, de modo a que a peça possa voltar a ser vendida.

É através deste alarme que a arguente consegue rastrear todos os artigos, peça a peça, ainda que com referências iguais.

São instruções superiores da entidade empregadora de que todas as ...s operam na caixa através da aposição do seu número de colaboradora no registo da operação que executam. Esse número é pessoal e intransmissível.

A arguida trabalha para a arguente desde, pelo menos, 2007 (segundo a informação constante da listagem do registo pessoal que constitui fls.23 do presente processo).

A arguente proporcionou à arguida a formação adequada e necessária ao exercício das suas funções.

A arguida tem conhecimento total das regras a cujo cumprimento está obrigada para o exercício da sua atividade profissional e está ciente da responsabilidade que lhe advém da execução das tarefas que lhe estão incumbidas.

**2.11.2.** A trabalhadora arguida na **resposta à nota de culpa** veio pronunciar-se através de esclarecimentos e correções quanto à factologia ali descrita. Esclarece não poder precisar sobre cada uma das operações que lhe são imputadas face ao tempo, entretanto, decorrido. Contudo, afirma

que nenhuma operação de devolução que realizou foi em proveito próprio. Todas as devoluções que efetuou foram, previamente, aprovadas pela Diretora da loja ....

Quanto aos **factos que lhe são imputados em II. do ponto 2.11.1** esclarece o seguinte:

- Recorda-se da venda da jaqueta por tratar-se de um artigo adquirido pela então Diretora ..., a qual emitiu uma ordem para que a arguente efetuasse a devolução, e que esta não considerou recusar porquanto ter sido emitida pela sua superior hierárquica.

No respeitante aos **factos ocorridos a 27.12.2017 (ponto 2.11.1/ III)** e que lhe são imputados disse o seguinte:

- A maioria das peças que constam do artigo 25.º da nota de culpa foram devolvidas pela Diretora ..., por não estarem em boas condições não obstante o pouco tempo de uso que tiveram. O procedimento, neste caso concreto, foi igual a outros casos semelhantes, designadamente passou a informação à grapa, e depois de colocada na roupa, os artigos de Homem seguiram para a secção respetiva e os de Senhora foram colocados na cuba. Todos esses artigos deram entrada na loja e tiveram o tratamento devido, existindo registos dessas operações. A arguente não tinha em seu poder os talões originais, os quais, só deteve em seu poder por breve instante, quando os recebeu das mãos dos clientes e da Diretora ... para realizar as operações de devolução, uma vez que as peças não eram suas.

Em sede de contraditório, prestou os seguintes **esclarecimentos**:

- a) sempre que um cliente apresenta uma peça adquirida recentemente com notória e inaceitável deterioração, a devolução é aceite desde que exista prévio consentimento superior,
- b) toda a devolução só pode ser realizada perante o respetivo talão original;
- c) procede-se a devolução manual sempre que a peça tenha defeito e já não tenha etiqueta interior; avaria do scanner; a peça contenha uma etiqueta acetinada preta que impede a leitura ótica;
- d) é aceite a devolução de peças que não estejam em bom estado, quando se reconheça ser uma deterioração anormal.

A arguente remata a sua resposta com as seguintes **afirmações**:

- Sempre inseriu em sistema, através da caixa, os dados de origem do artigo, os quais constam do talão original;
- Sempre cumpriu todos os restantes procedimentos após a devolução, nomeadamente alarmar de novo o artigo e gravar a informação da sua referência, por modelo, qualidade, cor e tamanho, no respetivo alarme, de modo a permitir que a peça possa voltar a ser vendida;
- Sempre desempenhou as suas funções laborais com zelo, diligência e responsabilidade;
- Sempre agiu com o conhecimento e sob as ordens dos seus superiores hierárquicos;
- Não cometeu qualquer infração disciplinar.

**2.11.3.** Analisado o processo disciplinar e, em particular, a nota de culpa e a resposta da trabalhadora, conclui-se por provados os factos descritos nos artigos 1.º, 3.º, 4.º, 5.º, 11.º, 12.º com a redação “No dia 3 seguinte, o referido artigo é devolvido ao stock da loja.”, 13.º com a redação “Tal



movimento foi realizado pela arguida, como se comprova do seu número de ... (...), tendo ocorrido pelas 12h34m.", 14.º, 16.º, 17.º passando a ter a redação "No dia 5 de janeiro seguinte, o referido artigo é devolvido ao stock da loja", 18.º, 19.º, 25.º que deverá ler-se sem a palavra "fictícia", 30.º até "não existiu leitura ótica da etiqueta (código de barras) dos artigos", 32.º, 33.º, 34.º, 35.º, 36.º, 37.º, 38.º, 39.º, 41.º, 42.º, 45.º, 46.º e 50.º, carreados para o processo através do relatório e documentos anexos que constituem fls. 3 a 31 dos presentes autos, efetuado pelo responsável do Departamento de Mermas e Inventários, ..., que motivou o despacho da Diretora de Recursos Humanos, datado de 5.02.2018, no qual ordenou a instauração do procedimento disciplinar à arguida.

Quanto aos restantes factos constantes da nota de culpa, designadamente os factos constantes dos artigos 6.º a 8.º, 11.º a 20.º e 25.º, foi ouvida, pelo Instrutor do processo disciplinar, a testemunha ..., responsável do Departamento de Mermas e Inventários, ..., em 14.05.2018, momento posterior à elaboração da nota de culpa e da sua comunicação à arguida.

As testemunhas, ..., ... e ..., são colegas da arguida e foram inquiridas em 18.05.2018 e 21.05.2018, quanto aos artigos 33.º e 39.º da nota de culpa, em momento posterior à elaboração da nota de culpa e da sua comunicação à arguida.

Quanto aos factos imputados à arguida pela arguente e por esta refutados na resposta à nota de culpa, revela-se indispensável a confirmação dos mesmos mediante a audição das pessoas que tiveram conhecimento direto dos mesmos, como sejam as colegas da arguida que realizaram as vendas e as devoluções e cujos números de ...

constam dos tickets selecionados, confrontando-as com aqueles factos para apuramento do seu alcance e veracidade, das circunstâncias em que ocorreram, dissipação de eventuais dúvidas e contradições e, bem assim, entender o relacionamento profissional e proximidade pessoal existente entre todos/as.

O mesmo se diga relativamente à Diretora de loja à data dos factos, que dado o seu papel de encarregada, era responsável pelas devoluções, as quais só poderiam ser realizadas mediante a sua autorização, competindo-lhe verificar o cumprimento das condições necessárias de todas as devoluções de acordo com os critérios definidos pela empresa e as instruções de carácter obrigatório ali existentes (aplicáveis a todos os funcionários que desenvolvam tais procedimentos), cuja presença era obrigatória durante toda a transação, necessitando de assinar **sempre** o talão de devolução juntamente com outro elemento da equipa, no caso a ..., no momento em que é efetuada a devolução, e, tem o dever de comprovar, no final do dia, os talões de devoluções.

Tanto mais que não foram juntos ao processo quaisquer documentos permitam verificar a existência de prejuízo e os danos causados à entidade empregadora, e comprovem, de forma cabal e sem margem de dúvida, a veracidade dos factos constantes da nota de culpa e contestados pela arguida na sua resposta.

Note-se, a este propósito, o disposto no art.º 342.º, n.º 1, do Código Civil, que àquele que invocar um direito cabe-lhe fazer a prova dos factos constitutivos do mesmo.

**2.11.4.** Estabelece o n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, que a nota de culpa tem de obedecer a uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar, e, conseqüentemente, **da ilicitude do**

**despedimento sustentado naqueles mesmos factos** - cfr. n.ºs 1 e 2, alínea a), do artigo 382.º, do Código do Trabalho.

**2.11.5.** Alvitra a entidade empregadora que a trabalhadora procedeu a devoluções aparentes, fictícias, respeitantes a 7 (sete) artigos, tendo concluído o Departamento de Mermas que esses artigos foram ilicitamente devolvidos.

O mesmo departamento apurou e concluiu que a trabalhadora, usando-se de meios que o empregador colocou à sua disposição para o exercício regular das suas funções, simulou devoluções de artigos no sistema de caixa.

Concluiu, também, que o procedimento da arguida consistia em adquirir peças de roupa na loja onde trabalhava a um determinado preço para, posteriormente, devolver esses artigos e tornar a adquiri-los ao preço promocional em época de saldos ou promoções, não se tratando por isso de verdadeiras devoluções, mas de simulação de devoluções.

Alega a arguente que da conduta que imputa à arguida resultou para si um prejuízo, por deixar de obter um proveito no valor de € 101,80.

A arguente extrai a conclusão de que a devolução física dos artigos à loja nunca sucedeu porque as devoluções foram executadas manualmente quando deveria ter existido leitura ótica da etiqueta daquelas peças.

Para proceder às devoluções, a arguida necessitava de ter na sua posse os respetivos talões originais de compra, elemento sem o qual não conseguiria realizar as devoluções em causa, deduzindo a arguente que a arguida guardou os talões de compra originais de modo a, posteriormente, poder simular a devolução das peças e, assim, locupletar-se com o valor correspondente a cada um dos artigos.

**2.11.6.** Cabendo à entidade empregadora provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar prova que de forma inequívoca demonstrasse tais alegações.

Pois bem, a arguida vem acusada na nota de culpa de ter procedido a devoluções de artigos da loja onde trabalha, nada sendo dito quanto à encarregada/diretora da mesma loja, a qual nem sequer foi ouvida, e era a pessoa responsável por todas as devoluções, cabendo-lhe autorizá-las, verificar o cumprimento das condições necessárias e obrigatórias, assinar sempre o talão de devolução e comprová-lo no final do dia de expediente.

Quanto às devoluções terem sido feitas manualmente, conclui a arguente que não tendo existido leitura ótica da etiqueta dos artigos a devolver como deveria, significa, no seu entender, que a devolução física dos artigos nunca existiu, contudo afirma no artigo 37.º da nota de culpa que não sendo possível a leitura do código de barras do talão e dos artigos por algum motivo, a ... deverá optar pela inserção manual dos dados de origem do artigo (indicação da loja, número do talão, data, número da caixa e código de controlo).

Assim sendo, a devolução manual é uma opção da ... quando não seja possível a leitura ótica, sempre com a supervisão do encarregado/a que é a pessoa responsável por qualquer devolução realizada.

Deste modo, a conclusão da arguente no sentido de que a devolução física dos artigos nunca existiu porque a arguida procedeu à devolução manual dos mesmos é, no mínimo, precipitada senão até imaginativa.

A devolução manual por si só não prova nada.

Na verdade, a própria arguente admite a devolução manual como uma opção quando a leitura ótica se mostre impossível.

Relativamente aos artigos constantes dos artigos 11.º e 16.º da nota de culpa, não demonstra a arguente a existência de simulação das devoluções, até porque aqueles artigos voltaram a ser vendidos, embora com uma nuance no caso da jaqueta que, alegadamente, terá sido readquirido pela gerente/diretora de loja à data dos factos e foi quem ordenou a devolução.

Quanto aos artigos descritos no art.º 25.º da nota de culpa, verifica-se existir uma nota de crédito emitida na sequência da devolução daqueles pelas 16:40h e assumidos como perdidos (“desconhecidos”) às 18:22h. conforme consta do documento junto a fls.6 do presente processo.

A trabalhadora aqui arguida declarou que a maior parte das peças foram devolvidas pela diretora da loja ao tempo dos factos por não estarem em condições, apesar do seu pouco tempo de uso, realizou a devolução das peças, deu informação à grapa, e depois de colocada na roupa, os artigos de Homem seguiram para a respetiva secção e os de Senhora foram colocados na cuba.

A arguida afirma que aqueles artigos deram entrada na loja e tiveram o tratamento devido, havendo registos dessas operações.

Do exposto, parece ser prematuro afirmar que os artigos foram assumidos como perdidos pelas 18:22h do mesmo dia em que foram devolvidos, antes do encerramento da loja.

Os factos ocorreram logo a seguir ao Natal e no início do período de promoções/saldos, altura do ano em que existe enorme afluência de clientes às lojas em geral.

Acresce que, segundo as declarações da arguida, os artigos de Homem seguiram para a secção respetiva e o responsável daquela foi ouvido no âmbito dos presentes autos, porém nada lhe foi perguntado a este propósito.

Já a testemunha ... pronunciou-se quanto ao referido pela arguida nos artigos 13.º e seguintes da sua resposta e que se passa a citar: “a

verdade é que se os artigos foram devolvidos por não se encontrarem em condições, deveriam ter sido devolvidos a ... e não o foram, havendo, isso sim, registo de terem sido vendidos.”.

Finalizando, não demonstra a arguente ter sido a arguida a apropriar-se daqueles artigos, ficando apenas provado que foi aquela que registou a devolução dos mesmos.

No respeitante à imputação à arguida da detenção dos talões de compra em seu poder para sustentar a existência “do alto grau de premeditação”, não foi apresentada prova que permita concluir que a arguida agiu do modo descrito.

Pelo exposto, a obtenção de proveito próprio por parte da arguida fica por demonstrar, quer através da recolha de benefício da diferença de preços quer pela apropriação ilegítima de artigos devolvidos à loja.

**2.11.7.** A situação descrita, na ótica da entidade empregadora, é suscetível de motivar o despedimento por justa causa, por violação das alíneas c) do n.º 1 do art.º 128.º, alínea e) do n.º 1 do art.º 128 e n.º 1 do art.º 351.º, todos do Código do Trabalho, por quebra irremediável da confiança, tornando impossível a subsistência da relação laboral.

**2.11.8.** Tratando-se de despedimento de trabalhadora grávida, presume-se a inexistência de justa causa sendo necessário que se verifiquem os requisitos do conceito legal, ou seja, é necessário demonstrar no quadro de gestão da empresa qual o grau de lesão dos interesses do empregador, o carácter das relações entre as partes e entre a trabalhadora e as suas colegas e demais circunstâncias que se mostrem relevantes para apreciação do caso em concreto.

**2.11.9.** Com efeito, tendo-se provado que a trabalhadora arguida não violou os deveres de respeito, zelo e diligência e de promover e executar os atos

tendentes à melhoria da produtividade da empresa, entendemos por não verificada qualquer a infração que seja imputável à arguida.

**2.11.10.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

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

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., promovido pela ....

\*

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**