

PARECER N.º 403/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro Processo n.º 1466/DL/2018

I – OBJETO

1.1. Em 19.06.2018, a CITE recebeu do cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ... exercendo as funções de “...” para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

“(...) 1. A sociedade ..., instaurou a 29 de março de 2018 contra a sua colaboradora ..., um processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa.

2. A colaboradora arguida é lactante.

3. O processo disciplinar tem por base os factos descritos na nota de culpa, sendo que a colaboradora com a sua atitude violou os seus deveres para com a entidade patronal, traduzindo-se tal violação no não cumprimento das regras a que está obrigada, e intencionalmente permitiu que uma cliente não pagasse as suas compras num valor total de ...€.

4. Notificada da nota de culpa, onde com maior pormenor se referem os factos que resumidamente acima se apresentaram, a colaboradora arguida apresentou a sua defesa.

5. Considera-se que, de todas as provas produzidas, resulta provado que a arguida incumpriu as regras da companhia e que de tal incumprimento permitiu que uma cliente sua conhecida não pagasse as compras que tinha feito.

6. Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever: de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho; de lealdade, previstos nas alíneas e) e f), do n.º 1 do art. 128º do Código de Trabalho.

7. Entende a entidade patronal que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências — resultantes não só da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre a trabalhadora e a respetiva empresa, bem como dos prejuízos patrimoniais que a sua conduta causou à entidade patronal - é suscetível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351º do Código de Trabalho.

8. Assim, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida.

Pelo exposto e nos termos do art. 63º do Código de Trabalho, deverá a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitir parecer favorável ao despedimento da colaboradora

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datado de 22.05.2018, rececionada em 23.05.2018 com o seguinte teor:

"(...) Exma. Senhora

Nos termos legais aplicáveis, junto se envia a Nota de Culpa deduzida no âmbito do Processo Disciplinar que lhe foi instaurado.

Atento o disposto no art.º 355.º do Código do Trabalho, dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias úteis para consultar o processo, devendo para o efeito contactar o escritório do instrutor (tel :...).

Dentro do mesmo prazo (10 dias úteis) dispõe ainda V. Exa. da faculdade de apresentar por escrito a sua defesa, podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que entender necessárias para a descoberta da verdade.

Uma vez que a presença de V. Exa. na empresa é inconveniente, considera-se necessária a sua suspensão preventiva sem perda de retribuição até ao termo do processo disciplinar. Assim, com a receção desta carta e nos termos e ao abrigo do disposto no art. 354º do Código do Trabalho, comunicamos que V. Exa. fica suspenso preventivamente sem perda de retribuição.

Mais se informa que, tal como consta da Nota de Culpa, a provarem-se os factos de que é acusada, é intenção da proceder ao seu despedimento com justa causa, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do Código de Trabalho.

NOTA DE CULPA

I - O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo contra a colaboradora ..., com o n.º ... e a categoria, 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. 353.º do Código do Trabalho, contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A arguida e colaboradora do e exercia, à data dos factos em apreço, funções de ...na loja
2. No dia 29 de março de 2018, aencontrava-se a operar no ..., sendo que na altura era a única ... ao serviço e todas as caixas estavam abertas.
3. A determinada altura foi necessária a intervenção de uma ... para dar apoio a um cliente que estava nos
4. Razão pela qual a ...teve que sair da caixa, tendo cedido o seu lugar à arguida.
5. A arguida ficou a operar no ..., estando a caixa aberta no nome da
6. A determinada altura uma cliente de nome ... que andava a fazer compras na loja, colocou-se na fila da caixa onde a arguida estava.
7. Sendo que essa cliente tinha andado no liceu com a arguida e com a ... de loja ..., sendo amiga das duas.
8. Pelo que, ao ver que a cliente ia ser atendida pela arguida, a ... chamou-a ao escritório a fim de lhe entregar os novos procedimentos de frente de loja.
9. Nos quais constam, conforme a ... lhe chamou a atenção, que as ... não devem atender pessoas de família e amigos.
10. Quando a arguida saiu da caixa, a mesma foi novamente ocupada pela ...que efetuou o registo das contas da cliente em causa.
11. Tendo sido registados os seguintes artigos:

ARTIGO	PVP
...	...
...	...
...	...
...	...

...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...

12. No valor total de

13. A cliente utilizou o seu cartão multibanco para efetuar o pagamento dessas compras.

14. Só que, por uma qualquer razão que se desconhece, mas que se suspeita tenha sido de propósito, o cartão não deu para fazer o pagamento.

15. Tendo a cliente solicitado à ...que colocasse a sua compra em espera, para ela ir ver o que se passava com o cartão.

16. A compra foi suspensa e a cliente foi à ATM que há na loja.

17. Entretanto a ...atendeu um outro cliente e a cliente regressa à caixa.
18. E, pouco depois, a arguida também regressa à caixa, tendo ficado junto à mesma à espera que a ...saísse da caixa.
19. Quando isso aconteceu a arguida volta ao seu lugar na caixa.
20. E retoma a operação da cliente sua amiga, tomando sempre atenção ao que a ...fazia e onde estava.
21. A determinada altura a arguida vai ao bolso do avental e retira do mesmo um papel onde tem assente a password de ... da ... de loja Isto porque, durante um atendimento anterior a arguida teve necessidade de efetuar uma anulação a uma cliente.
23. E ligou para a ... que lhe forneceu a sua password.
24. Tendo a arguida assente a mesma num papel que guardou consigo.
25. Mas, entretanto, a ...voltou à caixa onde a arguida estava, para retirar dinheiro para trocos.
26. Tendo a arguida interrompido a operação de abandono do talão, isto é, de anulação do registo que estava a fazer e voltado a colocar o papel com a password no bolso.
27. Isto para que a ...não se apercebesse do que a arguida estava a fazer.
28. Assim que a ...se afastou, a arguida foi novamente buscar o papel com a password da ...
29. Tendo, de seguida, utilizado essa password para voltar a fazer a anulação do registo das compras da cliente.
30. Operação que desta fez terminou, tendo depois de inserir os respetivos códigos, carregado na tecla vermelha que anula a transação.
31. Depois disso, a arguida fez o registo de um saco de plástico, no valor de 0,10€.
32. Tendo a cliente sua amiga efetuado o pagamento do mesmo com o seu cartão multibanco.
33. O que momentos antes não tinha conseguido fazer. quando teve que pagar as compras, no valor de ..., que a ...lhe tinha registado.
34. Depois disso a cliente foi-se embora da loja, com todos os artigos que a ...tinha registado e que já estavam dentro do saco e em cima do
35. A cliente amiga da arguida levou consigo esses artigos, sem que tivesse efetuado o pagamento dos mesmos.

36. Tudo no valor de

37. Que a cliente não pagou.

38. O que só foi possível porque a arguida, intencionalmente, anulou o registo dessas compras.

39. Tendo a arguida deixado que a cliente sua amiga se apropriasse desses artigos.

40. O que levou a que, quando a situação foi conhecida, a arguida deixasse de operar nas caixas da loja.

41. Com a sua atitude a arguida permitiu que uma cliente sua amiga levasse da loja sem efetuar o pagamento do respetivo preço, artigos no valor total de

42. Contra a vontade e em prejuízo da sua legítima proprietária.

43. A arguida quis enganar e prejudicar a sua entidade patronal em benefício de um terceiro.

44. Com tal estratégia, em que a arguida anula o registo das compras, foi possível à cliente sua amiga levar consigo da loja artigos sem pagar o preço devido pelos mesmos.

45. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que a sua conduta, para além de consubstanciar um ilícito disciplinar grave, é passível de ser considerada, como crime de abuso de confiança. nos termos do art. 205º do Código Penal.

IV- Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e as instruções da entidade patronal em tudo o que respeite a execução e a disciplina do trabalho; de lealdade - alíneas e) e f) do n.º 1. do art. 128º, do Código de Trabalho.

Acresce que as condutas adaptadas pela arguida, atenta à 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 art. 351º do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, e provando-se os factos de que a mesma e acusada, e 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 art. 353.º do mesmo diploma legal.

Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa à arguida, para que esta possa atuar em conformidade,

nomeadamente, respondendo per escrito no prazo máximo de 10 dias úteis (art. 355º do Código do Trabalho), a contar da data de receção da mesma, para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias (...)

1.3 Na Resposta à Nota de Culpa, recebida na sua entidade empregadora no dia 05.06.2018, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, conforme a seguir se transcreve:

"(...) ..., colaboradora n.º ..., atualmente ... em ... Loja, com a categoria de

Venho por este meio acusar o aviso de receção da carta de instauração do processo disciplinar, informando, a V. Excelência que não concordo com as acusações que a nota de culpa anexa relativamente aos seguintes pontos anexados na mesma carta:

2. No dia 24 de março de 2018, a partir das 14.00h que eu estava a operar no ..., sendo essa mesma caixa sido aberta não por mim, mas por acomo podem constatar usando as câmaras de vigilância, que a ..., assim que cheguei, não me deixou abrir caixa e sim me mandou ocupar a caixa dela.

4. Não foi a ...que cedeu o seu lugar a ..., mas sim o contrário. Por ...me ter mandado à informática a pedido da ... de loja,

5. Mais uma vez, eu já estava a operar no ..., a caixa sim estava aberta em nome de ..., como já tinha mencionado.

7. Sendo confirmado apenas pela ... de loja, ... e não por mim, isso prova que ela a conhecia e não eu.

A pessoa que andou comigo no liceu, inclusive na mesma turma, foi a

Envio em anexo o registo das minhas turmas para o confirmarem se assim o entenderem.

8. A ... chamou-me à informática pedindo a ...para me substituir.

Quando lá fui apenas me dissera que precisava de assinar uns papéis com procedimentos de loja, que nem era preciso ler (segundo a mesma).

Confiando nela assinei e a mesma me mandou chamar a ...à informática de imediato.

9. Nunca e em qualquer momento nem a ... nem outro membro da gerência, alguma vez, me chamou a atenção ou simplesmente me disse que as ... não devem atender família ou amigos.

Mas de qualquer forma não me seria aplicado, pelo simples facto de não ter atendido nenhum dos mencionados nem família nem amigos.

10. *Eu saí dos ..., ... ficou a substituir-me, mais uma vez, a pedido da ... de loja, mais uma vez a pedido da ... de loja.*

No qual prosseguiu ao atendimento dos clientes.

11.12.13.14.15.16.17.18 *Não vejo como uma ... de Loja que foi empurrada de um lado para o outro, segundo ordens, da ... da Loja ... e da, tem o poder para manipular o que aconteceu nos pontos acima mencionados, simplesmente não faz sentido nenhum.*

19. *Aqui finalmente já admitem que eu tenho regressado ao meu lugar.*

O que contradiz a primeira versão de eu ter substituído a "... por momentos".

Enfim, quando regresssei estava uma cliente que não conhecia, ao que a ...já a tinha atendido que me disse: "..., esta cliente já está" e afastou-se.

No qual a cliente me disse que já tinha pago à colega e eu perguntei: "Se já pagou deseja mais alguma coisa?" e a cliente disse que precisava de um saco. Procedi à anulação e registei o saco à cliente.

20. *Quando a Cliente me disse que já tinha pago, como a ... tinha dito "que já estava" procedi à anulação.*

Ao contrário do que aqui diz q cliente não era minha amiga. A cliente nem sequer me era familiar, ou seja, não era uma cliente habitual.

Eu nem sequer me lembro da cliente, mas pelo que consta era amiga da ... da loja ... ao que desconhecia.

21. *Não foi a determinada altura, mas sim quando iniciei a anulação, como não sei o código, utilizei o código que a ... de Loja me tinha dado, apontado por ela, dias antes.*

Que me tinha autorizado a utilizar sempre que fosse necessário. E que naquele mesmo dia me tinha autorizado a usar alegando que não poderia utilizar o código da ...por ser a caixa dela.

22. *É verdade que tive que utilizá-lo numa anulação a outra cliente, mas também numa sangria, no qual me responderam para parar de ligar à informática que se já tinha o código dela (...) para eu mesma a fazer que quando tivessem tempo que a iam buscar. Também o podem comprovar com as filmagens.*

23. *Liguei sim para informar que ia usar o código novamente, no qual a ... da Loja, me disse para parar de chatear. Estes pontos estão repletos de mentiras.*

24. *Acerca disto, anexo a cópia do papel, me entregue pela própria ... de Loja, apontado pela mesma, dias antes.*

26. Ao introduzir mal o código, tive que refazer a anulação ao que ao ver a ... aproximar-se lhe digo que me enganei no código ao que ela me responde para o repetir e continuar a anulação. E por não ter esperado que a mesma afastou-se.

27. Assim como expliquei no ponto 26 eu já lhe tinha comunicado.

28. Assim como já o mencionei procedi com a anulação com o conhecimento dela.

31. Como mencionei no ponto 19, foi a cliente que depois de me ter confirmado ter efetuado o pagamento com a colega que me pediu um saco.

32. O que posso dizer é que é ridículo estarem a insistir numa "cliente amiga" não correspondendo à verdade. Ao invés poderiam ter dito que era uma amiga da ... de Loja, como a mesma assumiu no ponto 7. Isto é uma afirmação sem nenhum fundamento e agradeço provas destas mesmas acusações.

33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. Estas constatações para além de não conduzirem à verdade, são acusações sem fundamento que quando me questionadas pela polícia do trabalho, foram cuidadosamente respondidas e da mesma forma com que as estou a descrever aqui.

No qual fui tratada com arrogância, ameaçada e chamada de mentirosa.

41. Simplesmente segui instruções e ordens, o que levou a isto.

Apenas confiei na palavra da ... e da cliente. Mas isto não teria acontecido se a ... tivesse atendido a cliente do início ao fim.

Como podem constatar a ... quando me chamou a cliente em questão ainda não tinha sido atendida.

Não, vejo, como eu, sozinha possa ter feito e premeditado esta sequência de acontecimentos que aqui são descritos.

Que há um conjunto de contradições e acusações à minha pessoa, sem nunca mencionar o erro da ... e da ... de Loja.

O que pelo menos deveriam ser responsabilizadas e não apenas eu.

Apenas segui ordens, como aliás sempre faço, não posso nem devo me responsabilizar pelo trabalho que não me compete. O que posso dizer é que isto tudo ao que parece foi bem pensado e estruturado pela ... de Loja em conjunto com a ... para me prejudicar.

A intenção nunca foi estabelecer a verdade, mas sim culpar-me a completo pelo sucedido, por isso mesmo, é que fui a única lesada da situação.

43. Eu jamais em algum momento quis enganar e prejudicar a empresa, muito menos em benefício de uma cliente que nem conheço.

Que ganhava com essa atitude? Isso não faz nenhum sentido. Infelizmente cometi o erro de cumprir ordens.

44. Se houve um estratagema de certeza que não foi cometido por mim, nem fazia sentido, uma vez que não fui eu que a atendi. Mais uma vez repito que não conheço a cliente de lado nenhum. Ausentei-me da caixa e só cheguei quando o atendimento já estava no fim. Se houver um estratagema, investiguem-no, em vez de suposições. A ... de Loja é que me chamou e a ... é que me atendeu. Não havia maneira possível de premeditar este segmento de acontecimentos pela minha parte. Isto parece-me um esquema muito mal feito para me prejudicar.

45. Mais uma vez, venho afirmar que não fiz nada. Apenas cumpri ordens e nada mais. Eu nem atendi a cliente, isto não deveria ser dirigido a mim.

IV. Não considero ter violado o Código que é mencionado neste ponto a alínea IV, uma vez que sempre cumpri ordens e nunca as desrespeitei. Que tal e qual como diz neste mesmo artigo (“o dever de obediência respeitando ordens e instruções do empregador como do superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe foram atribuídos”) do artigo 128-2, ou seja, neste específico caso limitei-me exatamente a cumprir as ordens do início ao fim.

Ordens essas dadas pela ... de Loja e ..., ambas “superior hierárquico do trabalhador” como mencionado no artigo.

Tendo ainda a acrescentar o seguinte:

Primeiro como começou tudo isto, relativamente aos motivos de perseguição, armadilha, pressão e discriminação.

Tudo começou quando fiz o pedido à loja, nomeadamente à minha ... de Loja para ter o horário flexível com folgas fixas aos fins-de-semana. Na qual a mesma, inicialmente me disse que iria ser fiscal, mas que para isso não poderia usufruir de horário flexível com folgas fixas. Então eu disse que não tinha como fazer o horário, porque sendo mãe solteira com 3 filhos menores seria o único horário que conseguiria fazer. Foi quando lhe disse que poderia fazer o horário intermédio das 09:00h às 18:00h, a sair duas horas mais cedo para amamentação, às 16:00h com os fins-de-semana fixos. Também lhe pedi se poderia ficar com os 22 dias das minhas férias deste ano por inteiro no mês de agosto porque a creche do meu bebé estaria encerrada no mês de agosto. No qual ela também aceitou e me marcou as férias em completo no mês de agosto.

Pedi-lhe para formalizar o pedido de horário flexível, no qual, me respondeu não ser preciso, porque os recursos humanos não querem formalizar os pedidos, mas sim cedem os horários se lhe forem pedidos.

A partir deste dia, tudo mudou, primeiro as minhas férias foram marcadas e trocadas mais que uma vez. Vários problemas sobre o acordo de horário e folgas. Vários telefonemas para conciliar horários com o pai do meu filho mais novo e difamação na loja, expondo a minha vida pessoal, informações dadas por elementos da própria gerência, violando o Código de Trabalho (Secção II, Subsecção II, artigo 16º) reserva da intimidade da vida privada. Telefonema feito por mim à linha de apoio ao colaborador "... " a fim da formalidade do pedido de flexibilidade de horário, aconselhamento do que deveria escrever na carta e saber quais os devidos documentos em loja, à ... de Loja. Esta quando recebeu a carta, disse-me que ia falar com os recursos humanos para conciliar o horário com o Pai do meu filho (mesmo sabendo que não somos um casal) e que o meu pedido nada ser.

Ainda me disse que "nós somos burros se achamos que o que se fala na linha "... " que não se vem a saber.

Fiz o pedido à minha ... de Loja para sair da caixa, por estar a ser uma grande pressão para mim e a me encontrar com um esgotamento e nada fez, voltando a ignorar os meus pedidos.

Em janeiro informei que não tinha fardamento, no qual me foi dito que não tinham fardamento para me dar, mas que fizesse o pedido um mês antes da minha entrada ao serviço (o que seria em fevereiro).

Em fevereiro volto a fazer o pedido do meu fardamento, um dia antes de entrar ao serviço, fui à loja e entregaram-me umas calças, umas botas e uma camisa e disseram-me que o resto do fardamento chegaria no final do mês. E tenho estado à espera até então. Ando com umas calças todas rasgadas e nada fazem, devido simplesmente ao abandono na loja.

Inclusive no início de abril distribuíram fardamentos pela loja a vários colaboradores e eu que já estou à espera desde fevereiro nada recebi.

Quando fui trabalhar para a empresa a única formação que tive foi de "...", no qual estive até fevereiro de 2017. Fui para a ... de Loja sem nunca ter tido uma própria formação. Fiquei várias vezes na caixa da ... sem nunca ter tido nenhuma formação,

portanto não me venham falar de irregularidades se sempre fui submetida a estas condições de trabalho. (...)."

1.4. Foram juntos ao processo diversos documentos, de entre os quais se mencionam os seguintes:

- Cópia da participação disciplinar;
- Manual de procedimentos referente do arquivo de loja;
- Cópia do Relatório elaborado pela equipa de segurança privada a exercer funções naquele espaço comercial;
- Reportagem fotográfica;
- Suspensão preventiva da trabalhadora e nota de culpa;
- E-mail relativo à marcação para audição de testemunhas;
- Autos de inquirição de testemunhas;
- Documento donde consta o código usado para anulação da compra;
- Reportagem fotográfica da farda da trabalhadora;
- Declaração do Ministério de Educação referente ao percurso escolar da trabalhadora;
- Declaração atestada pelo médico de família referente à situação clínica da trabalhadora.

No que respeita à reportagem fotográfica junta pela entidade empregadora, deixa-se consignado que a mesma se encontra impercetível face à falta de qualidade das imagens.

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 Diretiva 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 atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva 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 adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias 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 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. 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.

2.6. Importa ainda salientar que, nos 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 objeto 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 infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexo 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 culposo 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 caráter 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.º 1 e n.º 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): 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 culposo 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 “objetiva” 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 vinculística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral

em concreto;

- e “imediate”, 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 infração, ou seja, uma violação, por ação 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.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que “...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da “fider” ou da base de confiança do contrato (...). Esta é afetada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correto implemento dos fins práctico-económicos a que se subordina o contrato”.

Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o “...comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato” (in “Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho”, 1965, página 162).

No mesmo Acórdão refere-se que: IX - O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexionada com a má fé, que pode ter conteúdo

positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

Em sentido idêntico, 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 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, 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 culposos 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 culposos 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 assumo 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 art. 396º, 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 (artº 762º 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 nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó 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. art. 367º do CT.

2.11. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso sub judice, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.12. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres genéricos a que se obrigou pela celebração do contrato de trabalho, mais concretamente os deveres previstos nas alíneas e) e f), previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho. A entidade empregadora na sua nota de culpa refere que os comportamentos que foram imputados à trabalhadora, ora, arguida, contrariam os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e as instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e à disciplina do trabalho, de lealdade – alíneas e) e f), do n.º 1, do artigo 128º, do Código do Trabalho. (...) ”

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

I. Que no dia 29 de março de 2018, aencontrava-se a trabalhar no posto 02 e que nessa altura era a única ... ao serviço e todas as caixas estavam abertas. Que a determinada altura foi necessária a intervenção para dar apoio a um cliente que estava nos ...e que ateve de sair da sua caixa e que quem foi ocupar o seu lugar a trabalhadora em causa nos presentes autos, que continuou a laborar na caixa que havia sido aberta pela

Relata também o empregador, que no momento em que a arguida estava na caixa, se encontrava na fila das compras para pagamento, uma cliente de nome ..., que terá andado no liceu com a trabalhadora arguida e com a ... de loja e que seria amiga das duas, a ... de loja ao perceber que a cliente ia ser atendida pela arguida, chamou-a ao escritório a fim de lhe entregar os novos procedimentos de frente de loja, tendo a sua superiora hierárquica avisado que as ... não podiam atender pessoas de família e amigos. No espaço de tempo que mediou esta conversa, a caixa do supermercado foi novamente ocupada pelaque efetuou o registo das contas da cliente em causa., utilizando a cliente o seu cartão multibanco para efetuar o pagamento das compras, no entanto, e porque não conseguiu fazer o pagamento com tal cartão, a cliente solicitou à ..., ..., que se encontrava no posto de venda, que colocasse a sua compra em espera, para ela ir ver o que se passava com o cartão multibanco que existe no interior da loja. A ... assentiu a tal pedido. Neste espaço de tempo, a ... atendeu outro cliente, e a cliente

de nome ..., terá regressado, entretanto à caixa. A arguida que estava no gabinete da ... de loja, pouco tempo depois, terá regressado e ocupado o lugar da ..., retomando o atendimento do cliente deixado pela ..., que era a cliente, sua amiga, referindo a entidade empregadora que a arguida, neste espaço de tempo, esteve sempre atenta aos movimentos da

II. Alega ainda a arguente que a arguida, no decorrer do atendimento da cliente, tira do bolso, um papel, onde tem assente a password de ... da ... de loja, e que tal facto, se deve ao motivo, de que durante um atendimento anterior a arguida teve necessidade de efetuar uma anulação a uma cliente e ligou para a ... de loja que lhe forneceu a password, tendo a arguida assente a mesma num papel que guardou consigo.

III. No decorrer do sucedido, a, voltou à caixa onde a arguida estava, para retirar dinheiro para trocos, tendo a arguida interrompido a operação de anulação do registo que estava a fazer e voltado a colocar o papel com a password no bolso, a arguida teve tal comportamento, de acordo com a arguente, para que a sua ... não se apercebesse do que esta estava a fazer. No momento em que a ... se afastou, a arguida voltou a retirar novamente a password, procedeu à anulação do registo das compras da cliente, tendo a arguida inserido os respetivos códigos, carregado na tecla vermelha que anula a transação. Após, a arguida fez o registo de um saco de plástico, no valor de 0,10€, tendo a cliente sua amiga efetuado o pagamento do mesmo com o seu cartão multibanco, circunstância que não tinha conseguido fazer quando teve que pagar as compras, no valor de ..., que a ...lhe tinha registado.

IV. Após o sucedido, a cliente ausentou-se da loja, e levou consigo os artigos, sem que os tenha pago. Conforme relata a arguente, tal ação, só foi possível, devido ao comportamento da arguida, que o fez intencionalmente, aquando da anulação das compras. Refere a arguente que a arguida, com tal comportamento permitiu que a cliente sua amiga se apropriasse desses artigos. Aquando do conhecimento de tal comportamento por parte da arguida, esta deixou de operar nas caixas da loja.

2.12.2. A trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa veio pronunciar-se através de esclarecimentos referentes às acusações que lhe foram imputadas. Tendo a arguido referindo:

Quanto aos **factos que lhe são imputados no ponto 2** esclarece o seguinte:

Que no dia 24 de março de 2018, a partir das 14.00h estava a operar no ..., e que essa caixa não havia sido aberta pela arguida mas pelae que assim que chegou à loja, a ..., não deixou a arguida abrir caixa, tendo mandado ocupar a caixa da ...

Quanto às imputações pelos factos ocorridos nos pontos 4, 5, e 7, refere a trabalhadora:

Refere a arguida que não foi a ... que cedeu o lugar à arguida, mas sim o contrário e que tal terá acontecido, devido ao facto da arguida ter sido mandada à informática, pela ..., ..., a pedido da ... de loja, Referiu ainda a arguida, que esta, estava a operar no ..., e que a caixa estava aberta em nome de Sendo confirmado apenas pela ... de loja, ... e não pela arguida, isso prova que quem conhecia a cliente era a ... de loja e não a arguida e que havia sido a ... de loja que tinha andado no liceu com a arguida.

No que respeita aos pontos 8, 9 e 10 refere a arguida:

Que a ... de loja, ..., chamou a arguida à informática, pedindo a ... para a substituir e que tal solicitação, por parte da ... de loja, estava relacionada com o facto de esta querer que a arguida assinasse uns papéis com procedimentos de loja e que, segundo a arguida, a ... de loja, lhe terá dito, que nem era preciso ler, facto que aconteceu: a arguida assinou os procedimentos de loja, após o sucedido, a ... de loja, pediu à arguida para chamar ..., e que esta fosse de imediato à informática. Refere a arguida que nunca ninguém da gerência de loja lhe havia comunicado que ... não devem atender família ou amigos.

Enquanto esteve com a ... de loja, a arguida, foi substituída pela ..., a pedido da ... de loja, que prosseguiu com o atendimento aos clientes.

No que respeita aos pontos: 19, 20, 21 e 22, argumenta a arguida:

Quando regressou ao seu posto de trabalho, após ter estado com a ... de loja, a ..., ..., estava a atender uma cliente, que a arguida não conhecia e que a ... lhe terá dito: " ..., esta cliente já está" tendo a ... se afastado, a cliente também lhe confirmou que já tinha pago as compras à sua colega, mas que precisava de um saco. A arguida procedeu à anulação e registou o saco à cliente.

Menciona ainda a arguida que a ... lhe havia dito que a cliente já estava atendida e que a cliente terá confirmado que havia feito o pagamento à colega. Trabalhadora, motivo pelo qual a arguida procedeu à anulação. Refere que a cliente não é sua amiga, nem a cara lhe é familiar, pelo que não seria uma cliente habitual. Refere ainda a arguida que, consta que a referida cliente será amiga da ... da loja ..., facto que desconhecia.

No que respeita aos pontos 21, 22, 23, 24, 26, argumenta a arguida:

Quando iniciou a anulação, utilizou o código que a ... de Loja, que lhe havia sido fornecido por esta dias antes e que lhe havia dito que a tinha autorizado a utilizar sempre que fosse necessário, e que naquele mesmo dia lhe tinha autorizado a usar alegando, a ... de loja, que não poderia utilizar o código da ... por ser a caixa dela. Refere a arguida que é verdade ter utilizado o código de anulação a outra cliente, e que lhe disseram para parar de ligar à informática que se já tinha o código da ... de loja (...) para ser a própria arguida a fazer e que quando tivessem tempo que iam buscar o código. Refere a arguida que ligou para informar que ia usar o código novamente, no qual a ... da Loja, lhe terá dito para parar de chatear. Alude a trabalhadora que ao introduzir mal o código, teve que refazer a anulação, que viu ... aproximar-se, disse-lhe que se enganou no código ao que a ..., lhe respondeu para o repetir e continuar a anulação, pelo que, segundo a arguida, procedeu à anulação, sim, mas com o conhecimento da ..., Refere que confiou na palavra da ... e da cliente no que respeita ao pagamento das compras e que tal não teria acontecido se a ... tivesse atendido a cliente do início ao fim. Refere a trabalhadora que apenas seguiu ordens.

A trabalhadora prestou ainda os seguintes esclarecimentos:

Que tem vindo a ser alvo de perseguição, armadilha, pressão e discriminação. E que tudo se iniciou quando fez à ... de loja um pedido de flexibilidade de horário para que lhe fosse concedido um horário flexível com folgas fixas aos fins-de-semana, por ter três (3) filhos menores, à qual pediu para formalizar o pedido, tendo a ... de loja lhe dito que tal não seria necessário porque os recursos humanos não querem formalizar os pedidos, mas que cedem aos horários que lhe são pedidos.

De acordo com referenciado pela arguida foi a partir daqui que tudo mudou: as suas férias, que inicialmente estavam marcadas para o mês de agosto, foram marcadas e desmarcadas várias vezes, houve vários problemas respeitantes às folgas e aos horários e que também foi sujeita a difamação na loja, através da exposição da sua vida pessoal, informações, segundo a arguida, dadas por elementos da própria gerência. De acordo com a arguida, esta foi alvo de perseguição na forma como foi tratada, pela pressão que lhe foi imposta devido ao facto de ter solicitado um horário flexível.

Disse ainda a trabalhadora, que em janeiro aquando da sua licença de maternidade, terá informado os seus superiores hierárquicos que não tinha fardamento, ao que lhe terão dito que não tinham fardamento para entregar, que fizesse o pedido um mês antes da sua entrada ao serviço (o que seria em fevereiro). Refere que em fevereiro voltou a fazer outro pedido para fardamento.

Antes de entrar ao serviço, dirigiu-se à loja, onde ter-lhe-ão entregue umas calças, umas botas e uma camisa, e que o resto do fardamento chegaria no final do mês, situação que aguarda desde então.

Refere que anda com umas calças todas rasgadas e nada fazem, no início de abril distribuíram fardamentos pela loja a vários colaboradores e que a arguida está à espera desde fevereiro nada recebeu.

2.13. Iniciando a análise, pelos esclarecimentos prestados pela trabalhadora à nota de culpa, cumpre referir relativamente a este aspeto que: nos termos previstos no artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho:

" 1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de (...) sexo, (...) situação familiar (...) devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

(...)

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra ordenação leve a violação do disposto no n.º 4. (Redação do n.º 1 dada pela Lei n.º 28/20/5. de /4 de abril)"

2.14. Deste modo e de acordo com o número 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho o/a trabalhador/a tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego.

2.15. Nos termos definidos no artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo à proibição de discriminação: " 1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 - É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos 1 ou 7.

2.16. O n.º 1 do artigo 30.º do Código do Trabalho, relativo ao acesso ao emprego, atividade profissional ou formação determina, ainda, que:

“1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.”.

2.17. Analisado o processo disciplinar e, em particular, a nota de culpa, a resposta da trabalhadora, verifica-se que para prova dos factos imputados à arguida foram ouvidas as testemunhas: ... - ... de loja, e ...- Relativamente à reportagem fotográfica remetida pela arguente, cumpre informar que a mesma é impercetível, pelo que, nenhuma conclusão se poderá aferir de tal prova, o mesmo se refere também à prova fotográfica junta pela arguida.

2.18. 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, de alguma forma, estiveram envolvidas no ocorrência reportada, 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.

Tal se diga, relativamente à ... de loja à data dos factos, de acordo com a nota de culpa, bem com as declarações prestadas perante os seguranças e no âmbito das suas declarações junto do instrutor do processo disciplinar, nos parece que face ao seu papel de superior hierárquica, era responsável pela orgânica, planeamento e organização dos restantes trabalhadores em loja e que será também, parece-nos, responsável pelas anulações de compras e que estas só poderiam ser efetuadas mediante a sua autorização, competindo-lhe verificar, o cumprimento das condições necessárias para que possa suceder, 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). Ao efetuar tal operação de anulação, será necessário fazer tal verificação/confirmação com a password.

Nas suas declarações, perante o instrutor do processo disciplinar, a ... de loja declarou que: "não escreveu qualquer papel com a palavra passe nem deu qualquer papel com a sua palavra passe à ...", referindo ainda, que o papel onde está password, não foi escrito pela testemunha, diga-se, este respeito, que nos parece que a password será pessoal e intransmissível, sendo o detentor de tal, a única pessoa a ter conhecimento da mesma, pelo que, ficam dúvidas, relativamente à forma como tal informação foi fornecida à arguida.

A testemunha refere ainda que a cliente em causa, é amiga da arguida e que inclusive, são amigas no facebook, a este propósito importa referir que não se vislumbra o alcance de tal afirmação, uma vez que é de notar que nas redes sociais, nem sempre todas as pessoas adicionadas como " *amigas*", o são efetivamente.

2.19. Importa ainda referir que, na informação de serviço, constante de fls. 10 dos presentes autos, a testemunha ..., admitiu ter facultado a sua password à arguida, para esta, proceder a uma anulação, de notar, que este testemunho parece ser totalmente contraditório face à sua inquirição perante o instrutor do processo disciplinar.

Importa ainda referir, que esta testemunha, referiu que "A ...era uma pessoa de confiança que até estavam a formar para ...".

2.20. De notar nas declarações da ..., que esta teve consciência de que o seu comportamento não terá também sido o correto e que a arguida era uma pessoa de confiança.

Não foram juntos ao processo quaisquer documentos que permitam verificar, nem da prova testemunhal efetuada, factos que comprovem, de forma cabal e sem margem de dúvida, a forma como se desenrolou tal situação.

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.

2.20. 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.

2.21. Refere a entidade empregadora, que a trabalhadora tentou através do seu comportamento e conduta adotada, agir de forma a beneficiar uma amiga para que esta, não efetuasse o pagamento das suas compras, fazendo a anulação do registo das compras, utilizando para tal um estratagema em que terá enganado a ... de loja e a

2.22. Alega a arguente que da conduta que imputa à arguida resultou para si um prejuízo, por deixar de obter um proveito no valor de € 104,78.

2.23. A arguente extrai a conclusão de que os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam os deveres emergentes do contrato individual de trabalho e que pela sua gravidade e conseqüências, são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação da justa causa de despedimento, por configurar a violação das alíneas e) e f), do artigo 128º do Código do Trabalho, por quebra irremediável da confiança, tornando impossível a subsistência da relação laboral.

2.24 Tratando-se de despedimento de trabalhadora lactante, 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 caráter 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.

2.25. Nas circunstâncias concretas do caso, é necessário verificar também, se o comportamento da trabalhadora é suscetível de justificar a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

2.26. Embora seja de admitir que a trabalhadora na sua conduta deveria ter sido mais diligente e cuidadosa, por forma a não lhe restarem quaisquer dúvidas sobre se a cliente já teria, ou não, efetuado o pagamento das compras. No entanto, não nos parece, de acordo com o vertido no processo disciplinar, bem como da prova testemunhal junta, que as hierarquias superiores da trabalhadora o tivessem sido.

2.27. Desde logo, parece-nos, que a ... de loja, por ter chamado a arguida durante a laboração em caixa para assinar documentos referentes aos procedimentos internos da loja, ao fornecer a sua password, ao dar ordens à arguida para utilizar a sua password quando fosse necessário, e por outro lado, a ..., pelo facto de não ter, pelo que nos parece, dito de forma clara, que não restassem dúvidas que a cliente ainda não havia efetuado o pagamento, ou até mesmo, não ter sido a própria ... a terminar o atendimento daquela cliente e por ter permitido que a arguida ficasse a operar num posto aberto por si.

2.28. Não se afigura que o comportamento da trabalhadora tenha tido por finalidade provocar qualquer tipo de dano à sua entidade empregadora.

2.29. Naturalmente que, no caso em apreço, não é possível abstrairmo-nos do facto de a entidade empregadora ser uma ... comercial que lida diariamente com a venda de produtos e de à trabalhadora corresponder um dever de diligência adequado e merecedor da maior confiança por parte da referida entidade.

2.30. Contudo, **não será também de esquecer que não foram indicados quaisquer antecedentes disciplinares da trabalhadora e que o seu perfil corresponde, a uma**

pessoa trabalhadora e de confiança, conforme referido também pela ... de loja: *“Como a ...era uma ... de confiança que até estavam a formar para (...)”*

2.31. Face ao que antecede, e nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e **devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator**, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, **afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última “ratio” e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.**

2.32. Afigura-se que **a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, quer ainda quanto ao eventual prejuízo em valores, ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.**

2.33. Por outro lado, **não tendo resultado provado que a trabalhadora arguida violou os deveres de cumprir ordens e instruções do empregador, nem que foi violado o dever de lealdade, entendemos por não verificada qualquer a infração que seja imputável à arguida.**

2.34. 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.**

2.35. 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

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 lactante ..., promovido pelo

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.