

PARECER N.º 477/CITE/2018

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

Processo n.º 1958/DG/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 30.07.2018, mediante carta registada em 27.07.2018, da Gerência da empresa ..., ..., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções na loja ..., em ..., ao abrigo do contrato de prestação de serviços que aquela empresa celebrou com esta, nos seguintes termos:

“(...)..., ..., matriculada na Conservatória de Registo Comercial de ..., sob o NIPC ..., portadora do NISS ..., e com sede na (...) concelho de ..., vem pelo presente meio solicitar parecer prévio da CITE, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 63.º n.º 1 do CT, relativamente à sua intenção de despedir com justa causa a trabalhadora ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º (...) contribuinte fiscal n.º (...) inscrito(a) na Segurança Social com o n.º (...), residente (...) com base nos fundamentos e provas constantes do processo disciplinar que se anexa, em conjunto com a minuta do relatório final e proposta de decisão, e o contrato de trabalho da trabalhadora.

Junta: (a) cópia do processo disciplinar e (b) cópia do respetivo contrato de trabalho a termo e (c) cópia da minuta do relatório final contendo proposta de decisão de despedimento.

(...)”.

1.1.1. Consta do processo para além de cópias da nota de culpa, da resposta à nota de culpa, da audição de 1 testemunha, do relatório final e proposta de decisão, cópia do *Despacho de Instauração de Processo Disciplinar* de 13.06.2018, contendo um e-mail, de 4.06.2018, da ... dirigido à empresa ora em causa, ..., onde é comunicada, na sequência de auditoria operacional ali efetuada, a prática de vendas de equipamentos, telemóveis por users, nos sistemas de informação da ..., aos quais têm acesso exclusivamente para o desempenho das suas funções, 4 ou 5 trabalhadores/as, nomeadamente a trabalhadora ora especialmente protegida, por terem utilizado em benefício próprio valores relativos a descontos inexistentes.

Este processo disciplinar contém cópias de 22 documentos: 21 cópias das faturas das referidas vendas, uma folha simples com datas e referência à trabalhadora, contrato de trabalho e correspondência trocada entre esta e a entidade empregadora.

1.2. Na sequência do atual procedimento disciplinar, a trabalhadora foi notificada pessoalmente, pela gerência da empresa, em 27.06.2018, mediante datada de 22.06.2018, com o seguinte teor:

“(...) Na sequência do procedimento disciplinar que a Gerência desta empresa decidiu instaurar-lhe, somos a remeter-lhe, em anexo, cópia da Nota de Culpa deduzida, informando-o desde já que, a darem-se como provados os factos na mesma constantes, imputáveis a V. Exa. se procederá ao seu despedimento com justa causa, sem direito a qualquer indemnização ou compensação.

Conforme previsão do artigo 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho, fica ainda V. Exa. informado que dispõe do prazo de 10 dias para responder, querendo, à Nota de Culpa, deduzindo por escrito tudo o que considere relevante para o esclarecimento dos factos, podendo ainda juntar

documentos e solicitar a realização de diligências que se mostrem pertinentes.

Mais se notifica V. Exa. que, ao abrigo do disposto no artigo 354.º, n.º 1 do Código do Trabalho, dado a sua presença na “Loja ...” se mostrar inconveniente e perturbadora do regular funcionamento do serviço aí prestado pela empresa, e à quebra de regras elementares de execução do trabalho, determinou-se a sua suspensão preventiva de toda a atividade laboral, sem perda da retribuição, pelo que não deverá comparecer no serviço nem frequentar as instalações do referido estabelecimento até ordem em contrário.

(...)”

1.2.1. A Nota de Culpa, anexa a esta carta, tem o seguinte conteúdo:

“(...) - O presente processo disciplinar foi instaurado aos 13 dias do mês de junho de 2018, pela LDA., ..., titular do NIPC e NIF ..., com sede em (...), concelho de ..., freguesia de ..., contra a trabalhadora ao seu serviço ... (doravante trabalhadora);

- Desde 01 de Março de 2018, a trabalhadora exerce, na loja ..., sita no ...

- (...) Loja (...) ..., as funções inerentes à categoria de ..., no âmbito das quais se integram:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

- A trabalhadora obrigou-se, ainda, a exercer quaisquer outras funções que, dentro das suas aptidões e competências, com aquelas se relacionem.

- Com base nas averiguações entretanto efetuadas, é elaborada a presente Nota de Culpa, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho imputando-se à trabalhadora os comportamentos a seguir discriminados, passíveis de constituir infração disciplinar:

1. Em 06-03-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de 8,12, conforme Fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 1.

II. Em 10-03-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €... pelo preço de €11,37, conforme fatura n.º FS ..., ora junta como documento. N.º 2.

III. Em 10-03-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de 9,75, conforme fatura n.º FS ... ora Junta como documento n.º 3.

iv. Em 17-03-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço, de 9,75, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 4 .

v. Em 18-03-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço da venda ao público de €..., pelo preço de €8,23, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 5.

vi. Em 24-03.2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 6.

vii. Em 28.03.2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ...y, o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 7.

viii. Em 29.03-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ...y, o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 8.

IX. Em 31-03-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 9.

x. Em 05-04-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º ..., ora Junta como documento n.º 10.

xi. Em 07-04-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de € 9,75, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 11.

xii. Em 08-4-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €10,56, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 12.

xiii. Em 13-04-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel o qual tom um preço de venda ao público

de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 13.

xiv. Em 14-04-2018; no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de ..., pelo preço de €8,13, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 14.

xv. Em 15-04-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º..., ora junta como documento n.º 15.

xvi. Em 19-04-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de 8,12, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 16.

xvii. Em 21-04-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 17.

xviii. Em 22-04-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €8,12, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 18.

xix. Em 04-05-2018 no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de € ..., pelo preço de €11,34, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 19.

xx. Em 12-05-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €9, 75, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 20.

xxi. Em 13-05-2018, no balcão da loja onde exerce atividade, vendeu o telemóvel ..., o qual tem um preço de venda ao público de €..., pelo preço de €9,75, conforme fatura n.º ..., ora junta como documento n.º 21.

a) No total das transações descritas foi aplicado um desconto no montante global de €....

b) Os descontos aplicados não constam nem constavam, no momento das transações às quais foram aplicados, do preço (ou de campanha ou promoção) da ..., em vigor na loja em questão ou em qualquer outra.

c) A trabalhadora nunca foi autorizada a aplicar os descontos em causa às transações descritas.

d) Os avultados montantes deduzidos ao preço das transações descritas foram-no através do aproveitamento de uma falha do sistema Informático da ..., aproveitamento esse que foi igualmente realizado pela sua colega de loja ..., bem como pelos seus colegas da loja de ..., ... e ..., os quais serão igualmente objeto de procedimento disciplinar.

e) A trabalhadora sabia que o desconto desse modo aplicado não estava autorizado, e que a venda dos equipamentos deste modo realizada prejudicava a sua entidade empregadora e a operadora ..., em nome da qual são emitidas as faturas.

f) Em diligências prévias destinadas a apurar a realização das transações descritas, a ... apurou e informou a ... que muitos dos clientes Identificados nas faturas foram contactados e declararam nunca terem realizado as compras descritas.

g) Deste modo, a trabalhadora, eventualmente em conjunção de esforços com terceiros, forjou as transações em causa, com o único objetivo de adquirir para si ou para terceiros não concretamente identificados os equipamentos descritos por um preço correspondente a cerca de 1 a 2% do seu valor de mercado,

h) em evidente prejuízo da ... e da entidade empregadora.

i) Não foi apresentada ou apurada qualquer justificação para as irregularidades nos valores faturados e as quantias recebidas.

OS FACTOS RELATADOS DEMONSTRAM QUE:

- A trabalhadora aplicou descontos comerciais que não vigoravam no precário aplicável (ou em qualquer campanha ou promoção), mediante artifício informático que aproveita um erro no sistema da ..., desse modo extraindo da esfera patrimonial da ... e da ... dezenas de equipamentos por um preço até quase cem vezes inferior ao seu preço de venda ao público, desse modo lesando Interesses patrimoniais sérios da empresa;*
- A sua atuação foi conscientemente assumida, não se pautou pelo respeito devido para com a sua entidade empregadora, afetou gravemente a confiança que nela se depositava e reveste-se de grande gravidade, representando uma grosseira violação dos mais elementares deveres profissionais do trabalhador e que bem conhecia;*
- Com tal comportamento, quebrou o mesmo o dever de zelo, lealdade e o dever de respeito devidos à entidade empregadora, sendo que o mesmo pode consubstanciar a prática do crime de burla, burla informática e/ou falsidade informática, todos puníveis com pena de prisão efetiva.*
- O comportamento descrito e imputado à trabalhadora viola os deveres que lhe são impostos pelas alíneas d) e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, foi conscientemente praticado e revela uma atuação altamente culposa;*
- A conduta da trabalhadora, a dar-se como provada, pode integrar, ainda, justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.ºs 1 e 2 d) e e) do Código de Trabalho, por não ser exigível à empresa a subsistência da relação laboral, atenta a extrema gravidade das imputações, considerando especialmente que a confiança, no caso de trabalhadores que lidam com dinheiro, é indispensável a qualquer relação laboral;*

- Assim, de harmonia com o disposto no artigo 355.º do citado Código do Trabalho, deve ser remetida cópia da presente Nota de Culpa à trabalhadora, para que se defenda, querendo.

- Tendo em conta o grave prejuízo patrimonial produzido pela conduta imputada à trabalhadora, e tendo em conta o perigo que a continuação que tal atividade ilícita implica para a entidade empregadora e para a ..., mostra-se altamente inconveniente a permanência da trabalhadora na empresa, motivo pelo qual se determina a suspensão provisória da trabalhadora nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 354.º do Código do Trabalho.

..., 21 de junho de 2018

(...)”.

- 1.3.** Notificada a trabalhadora em 27.06.2018, veio, mediante advogado constituído para o efeito, em 10.07.2018, apresentar a seguinte Resposta à Nota de Culpa, de 41 artigos:

“(...) ..., arguida no processo disciplinar que lhe é movido pela entidade patronal, ..., notificada da Nota de Culpa, vem deduzir a sua defesa, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.º

Dispõe o artigo 329.º, n.º 2 CT que o processo disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração.

2.º

Dispõe o artigo 353.º n.º 3 que, o prazo previsto no artigo 329.º n.º 2 do CT interrompe-se com a notificação da Nota de Culpa.

3.º

Ora nos presentes autos de processo disciplinar, os alegados factos irregulares que sustentam a nota de culpa ocorreram entre 06 de março e 13 de maio de 2018.

4.º

A notificação da Nota de Culpa apenas ocorreu no dia 27 de junho de 2018, mais de 60 dias após o conhecimento da quase totalidade das vendas identificadas pela entidade patronal e mais de 100 dias após a primeira venda.

5.º

O conhecimento da infração terá necessariamente ocorrido na data das vendas alegadas, que agora são consideradas irregulares, uma vez que é dado conhecimento, diariamente, à entidade empregadora, da realização de todas as vendas, através de ficheiro Excel com a identificação do vendedor, do equipamento e do valor das vendas.

6.º

Ora, considerando a Arguente que as vendas em causa consubstanciavam uma infração disciplinar, o que não se concede, a infração teria ocorrido e seria conhecida da Arguente na data da respetiva concretização ou no dia seguinte.

7.º

pelo exposto, decorreu já o prazo de exercício do poder disciplinar da Arguente relativamente a todos os factos ocorridos até ao dia 27 de abril de 2018, não podendo os mesmos ser considerados na valoração e motivação da decisão do presente processo disciplinar.

No entanto e, se assim não se entender, sempre se dirá que:

8.º

Os factos constantes na nota de culpa são falsos ou inexatos, pelo que aqui se impugnem expressamente para todos os efeitos.

9.º

De facto, é verdade o alegado na primeira página da Nota de Culpa e nas respetivas alíneas a) a j), relativamente às suas funções, categoria profissional, com a ressalva que a Arguida nunca efetuava o fecho de caixa: sendo essa função desempenhada pela colega de loja

10º

São falsos ou inexatos os restantes factos alegados na Nota de Culpa, nomeadamente os Identificados nos pontos I a VI e alíneas a) a i),

11.º

A Arguida desconhece ainda e não tem obrigação de conhecer a existência de qualquer erro ou falha no sistema Informático da ..., entendendo ainda que, dos elementos constantes do processo disciplinar não resulta ter ocorrido qualquer erro ou falha no mesmo sistema informático.

12º

Desconhece ainda e não tem obrigação de conhecer a ocorrência de qualquer prejuízo para a ... ou para a Arguente em consequência das vendas anexas à Nota de Culpa e elencadas na mesma, sendo certo que, a Arguida pautou sempre o seu comportamento pelo respeito pela entidade patronal e a ... no exercício das suas funções.

com efeito,

14.º

Desde 1 de Março de 2018, a Arguida passou a desempenhar as funções para que foi contratada, ficando colocada na loja da arguente sita no ..., em

15º

No Início do contrato, e compreendendo as funções da Arguida a comercialização de bens e serviços da ..., em virtude de a mesma ter transitado de uma outra empresa que prestava o mesmo serviço, não foi ministrada qualquer formação de atualização de procedimentos tendente a habilitar a mesma a desempenhar as suas funções.

16.º

Iniciando as suas funções no local de trabalho que lhe foi indicado, a mesma passou a apresentar e contratar com clientes os serviços e produtos comercializados, conforme disponibilizados pela ..., Inserindo no

sistema Informático da mesma ..., utilizado na loja, as vendas e serviços em causa.

17.º

mediante Introdução do produto. (bem ou serviço) a vender, a Arguida introduzia ainda as promoções e campanhas em vigor conforme indicação do sistema informático, acionando no visor do equipamento informático os botões de seleção que surgiam com as campanhas e descontos em vigor.

18.º

Embora não executasse o fecho de caixa, conferência de valores e depósito dos mesmos, a Arguida sabe que a sua colega, ..., cumprindo o procedimento normal, fechava e caixa todos os períodos, conferia os valores em caixa e depositava-os, enviando ainda, no final de cada dia, um mapa de vendas, gerado pelo sistema numa página excel, com a lista de todos os documentos emitidos (faturas), código dos equipamentos vendidos e valores recebidos atribuídos a cada colaborador.

19.º

Frequentemente eram lançadas campanhas, principalmente ao fim de semana, no âmbito das quais era concedido um desconto adicional na venda de equipamentos, cumulável com qualquer outro que o cliente tivesse direito e solicitasse, que permitia a venda de equipamentos a preço muito abaixo do preço de mercado, sendo esta uma situação normal e corrente.

20.º

Desde a sua contratação e no âmbito da formação Inicial que era ministrada a todas os colaboradores da ..., inclusive ao serviço de entidades terceiras, como é o caso da arguente, o sistema Informático da ... foi sempre apresentado como um sistema completo e integrado, facilitador do trabalho dos colaboradores, que fornecia informação

imediate sobre campanhas em vigor e descontos disponíveis para conceder ao cliente, sendo a sua utilização Intuitiva.

21.º

De facto, no processo de registo de qualquer venda de um qualquer produto a um qualquer cliente, o sistema disponibilizava opções aplicáveis de desconto, que tinham de ser seleccionadas pelo colaborador;

22.º

quando o colaborador seleccionava condições Indisponíveis ou inaplicáveis, o sistema de imediato bloqueava o registo e lançava um alerta.

23.º

o funcionamento do sistema, descrito supra, permitia aos colaboradores, incluindo a Arguida, desempenhar as suas funções, na venda de produtos e equipamentos e contratação de serviços, sem ter qualquer formação regular sobre descontos disponíveis, de forma confortável, confiantes que caso excedessem as liberalidades da ... ou da Arguente, o sistema iria gerar um alerta, como regularmente fazia, sendo certo que, tiveram sempre a convicção de que a disponibilização de campanhas e descontos em produtos e serviços são estudados e visam a promoção da posição da ... no mercado, tendo a mesma o conhecimento do mercado e do custo económico das mesmas campanhas para que tais medidas sejam sustentáveis e rentáveis, não presumindo a Arguida ter conhecimento suficiente para avaliar a valia de tais promoções e descontos.

24.º

Assim, no desempenho das suas funções, a Arguida sempre pautou o seu comportamento com o profissionalismo, lealdade e respeito pela entidade patronal que lhe é exigível.

25.º

Relativamente às vendas elencadas na Nota de Culpa, a Arguida desconhece se as fez, uma vez que a mesma concretiza varias vendas todos os dias, aplicando os descontos permitidos pelo sistema, além do que, várias vendas e contratações, embora atribuídas a si, são registadas no sistema por outros colaboradores no uso das suas credenciais, como se demonstrará.

Na verdade,

26.º

Embora no exercício das suas funções a Arguida tenha efetuado inúmeras vendas de equipamentos, e muitas vezes por preços muito baixos, mesmo comparativamente ao preço anunciado e de mercado dos equipamentos, apenas o fazia quando lhe era pedido pelo cliente e permitido pelo sistema ou autorizado pelo superior hierárquico.

27.º

Efetivamente, e nunca tendo sido dada formação ou informação regular sobre as campanhas em vigor, a Arguida apenas concedia os descontos que lhe eram pedidos e eram permitidos pelo sistema, como era o caso.

28.º

Diga-se ainda, a propósito, que a Arguida, embora nunca o tenha feito, tinha presente, nomeadamente devido ao procedimento para venda com condições preferenciais que, pretendendo efetuar uma venda de equipamento em condições especiais, não previstas pelo sistema e não executáveis pelo comercial, poderia ainda assim concluir a venda desde que com autorização dada pelo RCM (Retail Chain Manager) e pedida pelo sistema, o qual teria de se deslocar à loja, autenticar-se e autorizar a a venda no sistema.

29.º

É ainda de considerar que, vendas de equipamentos a preços reduzidos são normais e numerosas, seja de telemóveis seja de acessórios.

30.º

A Arguida apenas foi confrontada com a Irregularidade das vendas elencadas na Nota de Culpa quando, em 22 de junho de 2018, foi convocada para reunião com os responsáveis da Arguente, na qual foi-lhe transmitido que o desconto em causa era possível e que foi aplicado por vários colaboradores, tendo sido descontinuado em maio, altura em que foi emitido um alerta, do qual a Arguida tem memória, do qual resultava que o desconto em causa passava a depender de autorização expressa pela linha de ativação.

31.º

Posteriormente, mediante consulta do processo disciplinar, a Arguida teve conhecimento que o referido desconto estava previsto como vantagem exclusiva de clientes empresariais da

32º

Ora, sendo uma vantagem prevista e permitida pelo sistema e pela ..., conforme resulta de documento junto ao processo disciplinar, não compreende a Arguida o fundamento da Nota de Culpa, sendo certo que a mesma nunca reverteu para si ou para não clientes ... as vantagens referidas.

33º

É mister acrescentar que, a Arguida, como referido supra, desconhece se as vendas elencadas na Nota de Culpo são todas de sua autoria, sendo possível que as mesmas surjam associadas à sua password sem o serem, uma vez que;

34.º

Embora seja desaconselhado pela ... a partilha de dados de acesso ao sistema entre colaboradores, essa partilha, no exercício de funções é frequente e até necessária.

Veja-se a título de exemplo que;

35.º

Próximo da data da comunicação de descontinuidade do desconto referida supra, em maio, a Arguente contratou 3 novos funcionários para a loja de ..., na qual a Arguida prestava o seu trabalho.

36.º

No período inicial de prestação do trabalho pelos novos colaboradores, e como em tantas outras situações similares quando eram contratados colaboradores, os mesmos iniciavam funções, tendo apenas o apoio dos colegas e sem dados de autenticação na plataforma, ainda não atribuídos pela ..., mas com dever de atender clientes e proceder a vendas.

37.º

para que esses novos colaboradores tivessem a possibilidade de atender clientes e proceder a vendas de produtos ou serviços, no exercício das funções contratadas, os mesmos acediam à plataforma com os dados de acesso de colegas, sendo as vendas efetuadas atribuídas pelo sistema ao colaborador titular da autenticação.

38.º

Numa outra situação, quando havia falta de pessoal numa loja, nomeadamente por falta de um colaborador, havia a necessidade de transferência temporária de um colaborador de uma loja para outra. Acontece que;

39.º

cada colaborador está associado, na plataforma, a uma loja em específico, sendo que, qualquer venda efetuada com a autenticação do colaborador transferido seria considerada pela plataforma como sendo efetuada na loja onde o mesmo está habitualmente colocado, o que originaria grave perturbação a nível de faturação e de stocks;

40.º

de forma que, para ser passível a prestação do colaborador na loja para onde o mesmo é transferido, é necessário e tacitamente exigido

que o mesmo entre no sistema com a autenticação de outro colaborador que estivesse habitualmente associado à loja, devendo o colaborador registar vendas em nome do mesmo.

41.º

Devido às numerosas vezes em que os dados de acesso de colaboradores são partilhadas, e desde o início do contrato de trabalho de todos os colaboradores, os dados de acesso são conhecidos por outros colaboradores, desconhecendo a Arguida se efetuou as vendas, ou todas as vendas, em causa e juntas à nota de culpa, sendo certo que, resulta dos documentos juntos no processo disciplinar que são indicadas vendas realizadas em datas nas quais a Arguida encontrava-se de folga ou fora do horário de trabalho.

Junta: Procuração forense

*Nestes termos deve ser dada como
provada a presente Resposta, arquivando-se o
processo com as legais consequências.*

..., 10 de Julho de 2018

(...)”

- 1.4.** Na sequência da Resposta à Nota de Culpa, por despacho do relator do procedimento disciplinar, de 14.07.2018: “(...) *para apuramento dos factos aí alegados e esclarecimento da matéria que aí contradiz as notas de culpa apresentadas, a audição da testemunha ..., Diretor Financeiro da ..., (...)*”

“(...) Auto de Inquirição de Testemunha

Em cumprimento do despacho de 14 de julho de 2018, foi ouvido em sede de processo disciplinar, na qualidade de testemunha, e para esclarecimento da matéria invocada na resposta à nota de culpa de ..., o Diretor Financeiro da sociedade ..., ..., pelas 10:00 do dia 23.07.2018, no

escritório do instrutor, sito na Av. (...) de ..., tendo sido lavrada o respectivo auto, nos termos que se seguem:

1- Perguntado sobre quando é que a ... tomou conhecimento das irregularidades imputadas aos trabalhadores ..., ..., ... e ... (art.º 4.º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

Apenas com o mail de 05 de junho, que lhe foi enviado pela ... tomou a gerência da ..., e ele próprio, conhecimento das infrações praticadas pelos trabalhadores.

2- Perguntado sobre por que não detetaram as irregularidades das vendas aquando da entrega do ficheiro Excel que diariamente é remetido com as vendas (art.º 5 da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

Nunca a ... desconfiara da existência de qualquer irregularidade até ter sido transmitida essa informação pela Por isso era impossível detetar essas irregularidades.

Os ficheiros diários que são enviados contêm centenas de linhas, uma vez que dos mesmos consta a atividade de todas as lojas em conjunto (e a ... explora 34).

O único elemento escrutinado diariamente é a correspondência entre o valor total em caixa (numerário e MB) e o valor apostado nos talões de depósito e extrato bancário.

3- Perguntado sobre se a trabalhadora ... realizava fecho de caixa (art.º 9.º da resposta à nota de culpa de ...), respondeu que:

O fecho de caixa é feito por quem está na loja na altura do respectivo fecho sendo que, no caso do chefe de loja estar presente, a responsabilidade passa para ele. Na loja da trabalhadora ..., em concreto, a chefe de loja (...) nunca fez o fecho porque tinha um horário em que saía às 19:00 e a loja encerra às 23:00.

4- Perguntado sobre o prejuízo da ... e ... (art.º 12.º da resposta A nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

Os trabalhadores aplicaram descontos comerciais que não vigoravam no preço aplicável (ou em qualquer campanha ou promoção), mediante artifício informático que aproveitou um erro no sistema da ..., aproveitando-se da credencial que tinham junto do sistema ... para beneficiar dessa falha do sistema, desse modo extraindo da esfera patrimonial da ... e da ... dezenas de equipamentos por um preço até quase cem vezes inferior ao seu preço de venda ao público, desse modo lesando interesses patrimoniais sérios da ..., afetando, em particular, a imagem da ... relativamente à ..., com quem estabelece uma relação comercial que é a base fundamental da sua atividade económica.

Com a sua conduta, estes trabalhadores colocaram em causa a imagem de grande seriedade que a ... tem perante a ..., o que teve um impacto muito grande, passando a ... a ficar debaixo de escrutínio desde a direção até à administração.

Desde então a ... ficou sob vigilância da ... para perceber se tinha ou não conhecimento do caso.

5- Perguntado sobre se houve formação dos trabalhadores referidos (art.º 15.º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

Os colaboradores têm sempre formação continua por parte da ... (via informática: e-learning), para além do acompanhamento por parte do responsável da ... que acompanha as lojas e da pivot de formação que vai estando presente. Não houve formação "formal" em sala, que estes trabalhadores já tinham tido quando começaram a trabalhar numa loja ... ao serviço de outro parceiro.

6- Perguntado sobre se era habitual a venda de produtos com descontos da ordem de grandeza dos que estiveram em causa nas vendas objeto dos processos disciplinares sub judice, de cerca de 90% (art.º 19.º e 29.º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

Não era normal e num universo de 34 lojas exploradas pela ..., apenas houve casos nestas 2 lojas, e sempre envolvendo estes 4 trabalhadores (... , ..., ... e ...). Estes descontos não existem, nem são admitidos pela

Tampouco podem ser considerados "descontos" mas sim "subsidições", e para que as "subsidições" existam deve haver um contrato de longa duração (com empresas ou ENIs), o que não é o caso das vendas em análise.

Os descontos nunca estão sequer perto dessa percentagem de 90%.

7- Perguntado sobre se o sistema fornece opções explícitas e intuitivas quanto às promoções em vigor (artº 20.º a 22.º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), e se, nas vendas dos autos era assim (art.º 23.º da resposta à nota de culpa de ..., i. a.), e ainda se as promoções são oferecidas a pedido do cliente (art.º 26º e 27.º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

As campanhas por norma estão carregadas em sistema, ou seja, quando se seleciona um equipamento, automaticamente aparece o preço já com desconto. Quando estamos perante campanhas específicas (ex: abertura de loja ou "dia dos namorados") ao vender o produto, deve selecionar-se o botão da campanha.

Há ainda descontos cuja aplicação está condicionada a aprovação pelos RCMs (Retail Chain Managers) que depois enviam um código para inserir na venda.

Nas vendas "fraudulentas" em análise não era assim: em primeiro lugar, tinha de preencher-se o cabeçalho com dados de um cliente empresarial (que se verifica nunca ter solicitado o serviço), depois o sistema assumia descontos para clientes empresariais (que como são subsidições podiam ter o valor que os lojistas lhe apusessem), sendo certo que, por erro do sistema, essa subsidição não era sujeita a aprovação pelo RCM.

A realidade é que a ... ainda não sabe exatamente como é que este expediente era levado a cabo, nem mesmo os lojistas que, entretanto, foram contratados, apesar de ter procurado informar-se por diversas vias para apurar o modo como tecnicamente se desenvolvia a "fraude" em causa.

8- Perguntado sobre se os trabalhadores não têm de ter instruções sobre as promoções em vigor, ou se se limitam a atuar por "tentativa-erro", de acordo com o que o sistema "permite", ou ainda por mero pedido do cliente (art.º 23.º, 26 e 27 da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

As campanhas disponíveis estão sempre carregadas em sistema, não sendo editáveis. No caso das vendas agora em causa elas eram editáveis - aí residindo o erro do sistema.

Para além disso, há comunicações diárias ou semanais sobre as promoções em vigor.

Estão igualmente disponíveis em portal comercial as campanhas bem como os produtos (tabela de gama) pelo que os trabalhadores teriam sempre de ter conhecimento e nunca atuar por tentativa erro ou para satisfazer qualquer pedido do cliente.

Os preços e descontos estão tabelados e nunca houve qualquer promoção que permitisse a venda de equipamentos topo de gama pelo preço de 10€.

Ainda que se concebesse que este desconto fosse aplicado por "engano" do trabalhador, sempre esse engano seria censurável por negligência grosseira, uma vez que uma promoção ou desconto de perto de 90% em equipamentos topo de gama seria sempre tido como anómalo para um trabalhador minimamente responsável, que procuraria apurar se realmente essa campanha vigoraria.

9- Perguntado sobre se é plausível que a ... desconhecesse estas vendas até junho de 2018 (art.º 25.º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

É perfeitamente possível desconhecer estas vendas. A área financeira que faz o controlo do caixa não tinha sequer conhecimento e muitos dos lojistas também não dado que era um erro do sistema que possibilitava estas vendas, nunca foi "publicitado" pela ... aos agentes (como a ...). No entanto todos os lojistas envolvidos conhecem o processo tendo-o admitido quando confrontados com os factos descritos na nota de culpa, em 27 de junho de 2018, mas sempre dizendo que os (trabalhadores) mais "recentes" não o conheciam.

10- Perguntado sobre se este desconto vigorava realmente para clientes empresariais, e se era "licito" aplica-lo, (art.º 30.º e 32.º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

Este mecanismo só era possível (fazível) para clientes empresariais, mais uma vez porque não se trata de um desconto, mas de uma subsídio.

O telefone era vendido a custo zero, sendo que os cerca de 10€ cobrados são cobrados pelo sistema como custo do processo.

Esta subsídio seria apenas - e eventualmente – licita para clientes empresariais com contratos de elevado valor e mediante regras pré-definidas pela

Por estes motivos sempre teriam de ser previamente autorizados e validados com o especialista empresarial ou com o dinamizador da ... que acompanha a loja.

Nada disso se verificou nas vendas em causa nestes processos disciplinares.

11- Perguntado sobre se a partilha de dados de acesso é permitida no caso de novas lojas e "deslocalização" de funcionários, e se essa partilha é uma exigência tácita da .../... (art.º 34.º, 36.º, 38.º e 40.º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

A partilha de acessos é proibida, quer pela ... quer pela

Sempre que há novos lojistas a iniciar formação, não têm acessos nem podem ter. Nesses casos devem ser acompanhados pelo pivot de formação e os registos e consultas devem ser feitos pelo pivot, tendo como "sombra" o formando, de forma a que entenda os procedimentos. Depois da formação na ..., já são dados acessos aos lojistas novos.

N.ao há partilha de usernames (...s) em caso de deslocalização ou de abertura de novas lojas.

De resto, os trabalhadores em causa sempre trabalharam na mesma loja, não tendo sido "deslocalizados", e tiveram ... desde o primeiro momento em que começaram a trabalhar.

Por isso nunca poderiam ter partilhado o seu ... com nenhum colega.

12- Perguntado sobre como se explica que haja registos de vendas feitas pelos trabalhadores ..., ..., ... e ... em dias que constam do seu horário como dias de folga (art. º 19.º e 29. º da resposta à nota de culpa de ..., i.a.), respondeu que:

Não há nenhum caso em que estivessem de folga e tenha acontecido alguma venda irregular nos termos que vêm sendo descritos. Existem, sim, casos em que pelo horário enviado à ... estariam de folga, mas - por efeito das trocas que fizeram entre si - estavam a trabalhar. Por exemplo, quanto ao trabalhador ..., no dia 13/05 estaria de folga nos termos do horário, mas a imagem em anexo, contendo correspondência via WhatsApp prova que o mesmo trabalhou na loja nesse dia.

13- Quando perguntado sobre qual a reação dos trabalhadores quando, em 27 de junho de 2018, foram confrontados pela gerência (estando igualmente presente a testemunha) acerca das vendas irregulares objeto dos processos disciplinares em análise, respondeu que:

Quando confrontados com esta situação, os trabalhadores ..., ... e ... conformaram-se imediatamente com essa imputação. Aceitaram quando lhes foi comunicado que a relação laboral não podia continuar

sendo que a única solicitação dos mesmos, em face disso, foi que lhes fosse "dado" o subsidio de desemprego.

... deu claramente a entender, pela sua reação, que fazia as vendas em causa e até indicou a ... e a ... como as pessoas que também as poderiam fazer.

Quando foi colocada a hipótese de a trabalhadora ... não ter feito as vendas em causa, e de as mesmas terem sido realizadas por terceiro com recurso ao seu username, ... disse que isso era impossível porque se soubessem que dava para fazer com outro user não fariam apenas essas (5 ou 6 operações}, mas mais.

Foi por esse motivo que os trabalhadores ..., ... e ... assinaram a carta de despedimento (sendo que o ... demorou apenas 2 minutos a fazê-lo) depois de verem que não haveria outra hipótese, e todos os presentes ficaram certos de que todos esses trabalhadores assumiram mais cedo ou mais tarde o que tinham feito, com exceção da trabalhadora

Junta: 1 documento.

..., 23 de julho de 2018

(...)".

- 1.5.** O presente processo disciplinar termina com o seguinte Relatório Final e Proposta de Decisão:

“(...) 1 - INTRODUÇÃO

- 1. O presente procedimento disciplinar foi mandado instaurar em 13 de Junho de 2018 pela gerência da ..., com sede na ..., ..., ..., contra a sua trabalhadora*
- 2. Na sequência de indícios recolhidos da prática por parte da trabalhadora visada de comportamentos violadores dos seus deveres laborais,*
- 3. Foi deduzida em 27 de junho de 2018 a competente nota de culpa, a qual se considera reproduzida para os devidos e legais efeitos.*

4. A nota de culpa foi devidamente notificada à trabalhadora, a qual deduziu resposta.

5. Naquela resposta a trabalhadora limitou-se a apresentar a sua versão dos factos desacompanhada de qualquer prova.

II — DAS DILIGÊNCIAS DE INSTRUÇÃO

6. A trabalhadora não solicitou a realização de qualquer diligência de prova.

7. Por iniciativa do instrutor nomeado, após a notificação da nota de culpa, foi realizada, no dia 23 de Julho de 2018, diligência de prova adicional, que consistiu na audição, na qualidade de testemunha, de ..., Diretor Financeiro da ..., quanto à matéria suscitada pela trabalhadora (por si e pelos demais colegas que foram submetidos a processo disciplinar por factos similares) na sua resposta à nota de culpa.

8. Tal audição foi reduzida a escrito e o auto resultante foi junto ao processo disciplinar.

III — DA PRESCRIÇÃO

9. Na sua resposta, a trabalhadora começa por alegar que o prazo de exercício do poder disciplinar da “Arguente” relativamente a todos os factos ocorridos até ao dia 27 de abril se encontra decorrido, não podendo os mesmos ser considerados para efeitos do presente processo.

10. Para o efeito alega que os “factos irregulares” que sustentam a nota de culpa ocorreram entre 6 de março e 13 de Maio de 2018,

11. tendo a nota de culpa sido entregue em 27 de junho de 2018, “mais de 60 dias após o conhecimento da quase totalidade das vendas identificadas pela entidade patronal

12. Ora, é a própria alegação da trabalhadora que desmente que o prazo de 60 dias previsto no art.º 329.º, n.º 2 do CT se encontrava decorrido, em 27.06.2018, quanto “todos os factos” imputados, uma vez que alega que o último dos factos ocorreu em 13 de Maio de 2018.

13. Pelo que sempre o presente procedimento poderia prosseguir quanto aos factos ocorridos durante esse período.

14. Sucede que, conforme decorre do despacho de instauração do processo disciplinar dos autos, e confirmado de modo cabal e credível pelo Diretor Financeiro da, esta apenas teve conhecimento dos factos descritos em 04.06.2018, por via de email aí anexo e que lhe foi remetido por ..., Responsável da

15. Tal circunstância, conforme explicou ... deve-se ao facto de a ... realizar diariamente, nas 34 lojas por si exploradas, dezenas e centenas de vendas, as quais são comunicadas e centralizadas diariamente num documento único, não podendo ser submetidas a um escrutínio diário minucioso, designadamente quanto à aplicação criteriosa das promoções e condições de venda aplicáveis pelos lojistas, mas apenas quanto à correspondência entre os montantes faturados e os fluxos financeiros de entrada nos cofres da

16. Por outro lado, dir-se-á ainda que os ilícitos imputados à trabalhadora, designadamente a venda de produtos com recurso aplicação de um desconto não admissível, por via de aproveitamento de falha no sistema informático, foi realizada por várias vezes, ao longo de meses, por via do mesmo exato método, constituindo prática continuada do mesmo ilícito disciplinar.

17. Ora, de acordo com o sumário do Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 05—12—2016 (Relator: Nelson Fernandes) , disponível em <http://www.dgsi.pt>,

1 — Recorrendo-se analogicamente aos princípios do direito penal, dados os termos essencialmente análogos em que se conjugam nestes dois ramos do direito e os valores ou pontos de vista que intervêm no desenho destas figuras jurídicas, **a infração disciplinar, à semelhança do que desses daqueles princípios, pode ser de execução instantânea, permanente ou continuada.**

*II — Diversamente do que se verifica com a infração de consumação instantânea em que a violação do dever do trabalhador faz eclodir de imediato o início da contagem do prazo da prescrição, **quando perante uma infração continuada ou permanente esse prazo só se contará após a cessação da violação do dever disciplinar.***

18. Nessa conformidade, a infração (de execução continuada) em causa deve considerar-se completada em 13 de Maio de 2018, sendo essa a data relevante para efeitos de contagem do prazo para o exercício do poder disciplinar.

19. Pelo exposto, a instauração do presente processo disciplinar considera—se realizada dentro do prazo legal de 60 dias.

20. Acresce ainda que se os factos imputados ao trabalhador configurarem um ilícito penal, o respectivo prazo de prescrição é alargado ao prazo de prescrição do procedimento criminal (cfr. Ac TRRC de 05.12.2012, Relator JORGE MANUEL LOUREIRO, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c6l802568d9005cd5hb/5b3b68ba9d77f94f80257afa003ccf9?OpenDocument>

1 - Como é doutrina e jurisprudência uniformes, a prescrição do poder disciplinar interrompe-se com a comunicação da nota de culpa ou com a instauração do inquérito destinado a verificar a existência da infração, as circunstâncias determinantes da sua gravidade e, se necessário, a identificação dos agentes.

II - Se os factos imputados ao trabalhador integrarem um ilícito criminal, o prazo de prescrição da infração disciplinar passa a ser o da prescrição prevista para o ilícito penal, sendo que esse alargamento não depende do efetivo exercício da ação penal, nem da prévia verificação de qualquer outra condição ou pressuposto, maxime do exercício do direito de queixa-crime, quando o exercício daquela esteja dependente desta.

21. Os factos imputados configuram, abstratamente, e nos termos da nota de culpa apresentada, o crime de (i) burla, p e p art.º 217.º do Código Penal, de (ii) burla informática, p e p art.º 221.º do Código Penal e (iii) falsidade informática p e p art.º 3.º da Lei do Cibercrime.

22. Em qualquer dos casos o direito de queixa pode ser exercido nos 6 meses posteriores à tomada de conhecimento dos factos pelo ofendido,

23. pelo que, também por essa via, se consideraria o procedimento disciplinar tempestivamente exercido.

IV - DOS FACTOS PROVADOS

24. A resposta apresentada pela trabalhadora não logrou alterar os indícios recolhidos e que estiveram na base da dedução da nota de culpa.

a) Assim, e depois de analisada toda a prova recolhida no decurso do procedimento disciplinar, dão-se como provados os seguintes factos:

i. (...) “. Todos os factos até ao xxi, reproduzidos acima e constantes da Nota de Culpa ponto 1.2.1. do presente parecer .

E continua o Relatório:

“(…) i) O referido aproveitamento da falha do sistema informático da ... foi igualmente realizado dezenas de vezes pela sua colega de loja de ..., ..., bem como pelos seus colegas da loja de ..., ... e ..., os quais foram igualmente objeto de procedimento disciplinar.

j) A trabalhadora sabia que o desconto desse modo aplicado não estava autorizado, e que a venda dos equipamentos deste modo realizada prejudicava a sua entidade empregadora e a operadora ..., em nome da qual são emitidas as faturas.

k) Deste modo, a trabalhadora, eventualmente em conjunção de esforços com terceiros, forjou as transações em causa, com o único objetivo de adquirir para si ou para terceiros não concretamente identificados os equipamentos descritos por um preço correspondente a cerca de 1 a 2% do seu valor de mercado,

- l) em evidente prejuízo da ... e da entidade empregadora.*
- m) Não foi apresentada ou apurada qualquer justificação credível para as irregularidades nos valores faturados e as quantias recebidas.*
- n) Não se provou que o username (...) da trabalhadora tenha sido cedido ou utilizado por terceiros,*
- o) sendo que, a ter sido cedido, tal sempre contrariaria as normas da .../... que a trabalhadora reconhece conhecer.*

IV - DA DECISÃO

- 1. Da prova recolhida nos autos, provaram-se os indícios antes apurados, sendo que a própria trabalhadora demonstrou conhecer os factos que lhe são imputados, aquando da entrega da nota de culpa pela gerência da ...,*
- 2. Sendo certo que a trabalhadora acabou por reconhecer, na sua resposta à nota de culpa, ainda que de certo modo subreptício, a prática de pelo menos alguns dos comportamentos que lhe vinham imputados.*
- 3. De facto, a trabalhadora alegou que desconhece se efetuou as vendas em causa (art.º 41 da sua resposta à nota de culpa)*
- 4. Ora, ao contrário do que a trabalhadora declara, as vendas em causa, supra descritas, foram realizadas com um desconto absolutamente extraordinário,*
- 5. Que é totalmente incomum.*
- 6. Por outro lado, aquando do confronto, pela gerência, com os factos supra descritos, o seu Colega ... apontou a trabalhadora como conhecendo o mecanismo dos autos e como podendo tê-lo executado.*
- 7. Acresce que as pessoas coletivas descritas nas faturas supra não adquiriram efetivamente os aparelhos em causa.*
- 8. Mais acresce que grande parte das faturas não descrevem o adquirente, sendo que teriam de referir, para justificar a aplicação de um desconto destinado a clientes empresariais.*

9. *Constata-se, por tudo o provado, que a trabalhadora aplicou descontos comerciais (rectius, subsidiações) que não vigoravam no preçário aplicável (ou em qualquer campanha ou promoção), mediante artifício informático que aproveita um erro no sistema da ..., desse modo extraindo da esfera patrimonial da ... e da ... dezenas de equipamentos por um preço até quase cem vezes inferior ao seu preço de venda ao público,*
10. *desse modo lesando interesses patrimoniais sérios da empresa.*
11. *A sua atuação foi conscientemente assumida, não se pautou pelo respeito devido para com a sua entidade empregadora, afetou gravemente a confiança que nela se depositava e reveste—se de grande gravidade, representando uma grosseira violação dos mais elementares deveres profissionais da trabalhadora e que esta bem conhecia;*
12. *Com tal comportamento, quebrou a mesma o dever de zelo, lealdade e o dever de respeito devidos à entidade empregadora, sendo que a sua atuação pode consubstanciar a prática do crime de burla, burla informática e/ou falsidade informática, todos puníveis com pena de prisão efetiva.*
13. *O comportamento descrito e imputado à trabalhadora viola os deveres que lhe são impostos pelas alíneas c) e) , f), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, foi conscientemente praticado e revela uma atuação altamente culposa;*
14. *A conduta da trabalhadora integra justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.ºs. 1 e 2 a), d) e e) do Código de Trabalho, por não ser exigível à empresa a subsistência da relação laboral, atenta a extrema gravidade da conduta da trabalhadora, considerando especialmente que a confiança, no caso de trabalhadores que lidam com dinheiro, é indispensável a qualquer relação laboral,*

15. Ainda mais tendo em conta o grave prejuízo patrimonial produzido pela conduta imputada à trabalhadora, e tendo em conta o perigo que a continuação que tal atividade ilícita implica para a entidade empregadora e para a ... (e também para a relação comercial entre as duas empresas)

16. Com tais comportamentos a trabalhadora demonstrou desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo que lhe foi confiado e grande falta de responsabilidade no exercício desse cargo, por inobservância de todos os deveres elementares que lhe estão adstritos, originando a destruição total da confiança do empregador, não sendo, por isso, exigível que a entidade empregadora tenha de o suportar ao seu serviço.

17. Com as condutas praticadas - e atenta a natureza das funções da trabalhadora, assentes num pressuposto de indefetível confiança e competência assumidos como valores absolutos —, esta quebrou gravemente o seu dever de lealdade, violou os deveres de obediência e de execução do trabalho com zelo e diligência cujo respeito é essencial na relação de trabalho, desobedeceu a ordens expressas do empregador e às mais básicas regras que regulam o exercício da sua profissão, abusando nitidamente da confiança que este nele depositava, desinteressando-se repetidamente pelo cumprimento do exercício das suas funções.

18. O exercício da função de ... nas lojas ... envolve contacto com elevadas somas em dinheiro e a venda de equipamento e stock muito valioso, pelo que a observância das regras atinentes a preçário e correção da sua aplicação se revela absolutamente fundamental para a manutenção da relação laboral.

19. Por tudo o que precede, decidiu esta empresa proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora em questão, sem direito

a qualquer indemnização ou compensação, com efeito a partir da data da sua notificação.

..., 25 de julho de 2018

(...)"

1.6. A relação de trabalho entre a entidade empregadora e a trabalhadora tem por base um contrato de trabalho a termo, assinado no dia 23 de fevereiro de 2018, com efeitos a partir de 1 de março de 2018, *"(...) pelo período de seis meses, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 4 do art.º 140.º do Código do Trabalho, com o fundamento no início de laboração de novo estabelecimento, (...)"* Clausula 2.^a deste contrato, e, *"(...) o seu termo em 31 de agosto de 2018 (...)"* nos termos da clausula 3.^a.

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

"(...) a) ...

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

c) (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco

destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” que determina:

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

- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*
- 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”*

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

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...) (SN)”.

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)”.

2.3. No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe “(...) Proteção em caso de despedimento

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...c) ...d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...)."

2.3.1. O CT no que diz respeito aos *Direitos deveres e garantias das partes*

(Secção VII) dispõe o artigo 126.º *Deveres gerais das partes :*

1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. (S.N.) (...)”

Sublinhe-se ainda o disposto no artigo 127.º como Deveres do empregador:

1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

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

2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 – (...).”

2.3.2. E o artigo 127.º prevê:

“(...) 1 – O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;*
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;*
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;*
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;*
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;*

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

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

2 – Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 – (...)."

2.3.3. No que diz respeito aos Deveres do Trabalhador previstos no Artigo 128.º

e tal como aponta a entidade empregadora que a trabalhadora terá infringido os seguintes deveres:

"(...) 1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

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

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

(...)

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

(...)” .

2.3.4. Por outro lado, de sublinhar a Noção de *justa causa do despedimento*, e tal como a entidade empregadora qualifica o comportamento da trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 351.º:

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

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

(...)”.

2.3.4.1. Ora, este mesmo artigo 351.º estabelece no n.º 3 que :

“ (...) Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.(...)”.

2.3.4.2. O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:

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

Não basta pois um comportamento eventualmente culposos é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art.º 396 do CT (atual 351.º n.º 3) que: “para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”.

Finalmente, esse comportamento culposos e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexos de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um

empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts. (...)”.

2.3.5. Ainda em sede de aplicação de sanção disciplinar, de referir que a prática por trabalhador/a de algum comportamento censurável, a lei dispõe que as sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o artigo 330.º ao prever:

“(...) Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

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

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

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

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

2.3.6. E, o artigo 328.º no que diz respeito a aplicação destas sanções, sempre em situação de infrações dos/as trabalhadores/as, determina uma hierarquia de aplicação das sanções, como segue:

“(...) Sanções disciplinares

1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

- d) Perda de dias de férias;*
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 – A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;*
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

4 – Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 – A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

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

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos/às trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, previstas

em Portugal, pela CRP e CT, devendo estas comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

2.5. Da análise do processo, verifica-se que a entidade empregadora vem acusar a trabalhadora, de esta não ter *“participado de modo diligente em ações de formação profissional proporcionadas pelo seu empregador”*, *“não ter cumprido as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina no trabalho”*, de *“não promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa”*, deveres previstos nas alíneas d), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT, que se traduz na prática, em resumo, por vendas de telemóveis com avultados descontos, inexistentes, a clientes, que provocaram lesão de interesses patrimoniais da empresa no valor de €..., colocando irremediavelmente em causa a relação de confiança entre as duas partes, comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, n.º 1 e 2, al. d, e e) do Código do Trabalho, tendo como prova cópias de 21 faturas com o user da trabalhadora, uma folha simples com datas e referência de a trabalhadora ter estado nestes dias *“com 1, 2, 3 ou sozinha na loja”*, factos constante nos pontos 1.2, 1.2.1 e 1.4 do presente Parecer.

2.5.1. Tal como a entidade empregadora aponta na Nota de Culpa : *“(…)Os avultados montantes deduzidos ao preço das transações descritas foram-no através do aproveitamento de uma falha do sistema*

Informático da ..., aproveitamento esse que foi igualmente realizado pela sua colega de loja ..., bem como pelos seus colegas da loja de ..., ... e ..., os quais serão igualmente objeto de procedimento disciplinar. (...)” e, no “Auto de Inquirição de testemunha”, que aqui se dá por reproduzido, o Senhor Diretor Financeiro, entre afirmações reportadas a outro trabalhador que não a ora trabalhadora especialmente protegida declara “(...) A realidade é que a ... ainda não sabe exatamente como é que este expediente era levado a cabo, nem mesmo os lojistas que, entretanto, foram contratados, apesar de ter procurado informar-se por diversas vias para apurar o modo como tecnicamente se desenvolvia a “fraude” em causa. (...)”

2.5.2 A trabalhadora na Resposta à Nota de Culpa vem negar que tenha praticado as infrações de que é acusada, declarando nomeadamente “ (...) São falsos ou inexatos os restantes factos alegados na Nota de Culpa, nomeadamente os Identificados nos pontos I a vi e alíneas a) a i), (...) desconhece (...) a existência de qualquer erro ou falha no sistema *Informático da ...*, (...) *Desconhece (...) a ocorrência de qualquer prejuízo para a ... ou para a Arguente em consequência das vendas anexas à Nota de Culpa e elencadas na mesma, sendo certo que, a Arguida pautou sempre o seu comportamento pelo respeito pela entidade patronal e a ... no exercício das suas funções.(...)*”.

2.5.3. Na sequência de todo o exposto tendo em conta a prova produzida no processo, como o teor da Nota de Culpa ponto 1.2.1 do presente Parecer; a Resposta à Nota de Culpa, ponto 1.3; a única Inquirição ponto 1.4; do contrato de trabalho ponto 1.6; bem como dos documentos anexos ao processo, afigura-se-nos como insuficientemente comprovado o nexo de causalidade entre o comportamento de que a trabalhadora é acusada e a prática indevida dos seus deveres

profissionais, não se encontrando reunidos os requisitos que justificam a justa causa do despedimento, tal como determina o disposto no mencionado artigo 351.º do CT, na medida em que, nomeadamente, o desconto ou subsidiação classificados como avultados e abusivos das vendas de que a trabalhadora é acusada, ao relacionarem-se com uma falha no sistema informático da ..., que não é da sua responsabilidade nem a entidade empregadora conhece ou comprova a origem, dimensão e contornos, verificando-se, pois, que esta não terá ponderado, como devia, de forma legal e objetiva todas as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, podendo qualificar-se como discriminatória, em razão da maternidade, a concretização do despedimento ora em causa, por falta de fundamentação e prova adequadas, ao abrigo do disposto no mencionado artigo 63.º n.º 2 do CT.

- 2.6.** Por último convirá ainda acrescentar que mesmo que se se considerasse que a trabalhadora tivesse praticado alguma infração, a entidade empregadora não deveria concluir estarem reunidos os requisitos que justificassem a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento – pois que, tal sanção, a aplicar-se, à trabalhadora grávida seria sempre desproporcionada.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; considerando que a legislação portuguesa prevê no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação da

referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“ A CTP entende votar contra o presente Parecer por entender que o mesmo não se enquadra nas competências conferidas a esta Comissão.

Com efeito, resulta do regime legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento por facto que lhe seja imputável (despedimento disciplinar), estabelecendo-se a presunção de que o despedimento é efetuado sem justa causa.

Mais, impõe-se que, para que tal despedimento possa ser concretizado, seja, antes da decisão final, facultado o processo disciplinar à CITE, de modo a ser proferido um parecer prévio a fim de que esta entidade se pronuncie sobre a existência de discriminação - artigos 63.º, nºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT. Deste modo, em conformidade com a mencionada legislação e ainda com a leitura conjugada dos artigos 2.º e al. b) do art.º 3.º da lei orgânica desta Comissão (Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março), e com o entendimento dos Profs. Abílio Neto e Pedro Furtado Martins, à CITE apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o

motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho).

Pelo que o parecer da CITE não pode refletir qualquer conclusão quanto à existência ou inexistência de justa causa, sendo esta uma competência dos tribunais do trabalho.”