

## PARECER N.º 258/CITE/2019

**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 1660/DG/2019

### I – OBJETO

**1.1.** Em 22.04.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora grávida ..., com categoria profissional de “vendedora”, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.2.** Previamente à abertura do processo disciplinar, foi instaurado a 18.02.2019, processo de Inquérito Prévio, nos termos do disposto no art.º 352.º do Código do Trabalho, com vista à averiguação dos factos passíveis de integrar(em) a prática de infração(ões) disciplinar(es) referentes à trabalhadora arguida, tendo no seu âmbito sido inquiridas como testemunhas, ..., melhor identificada nos autos, com a categoria profissional de “Tesoureira”, e ainda a ..., contabilista certificada da entidade empregadora, cujos Autos de Inquirição constam do processo remetido e se dão por integralmente reproduzidos para os devidos e legais efeitos (cf. fls. 07 a 15). Nesta data foi a trabalhadora arguida notificada deste facto, bem como da decisão de a suspender preventivamente, com efeitos imediatos, ao abrigo do disposto do artigo 354.º do Código do Trabalho, situação na qual a mesma ainda se encontra.

1.3. Do processo remetido consta a Nota de Culpa devidamente notificada à trabalhadora arguida, cujo teor se transcreve:

" (...) vem no âmbito do Processo instaurado contra a trabalhadora ..., com a categoria profissional de "Vendedora", (...) deduzir a respetiva Nota de Culpa, com vista à ulterior aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa por iniciativa da entidade empregadora, o que faz nos termos e com seguintes fundamentos:

1. A entidade patronal, (...) dedica-se à atividade de prestação de serviços de restauração, preparação e confeção de refeições de pronto a comer, organização e registo de *Totobota*, *Totototo*, *Euromilhões* e outros jogos de apostas, venda de bilhetes de lotaria, venda de jornais, revistas e artigos de papelaria, venda de tabaco, aluguer de espaço com e sem equipamento para festas e eventos.

2. No âmbito da sua atividade comercial contratou o Trabalhadora ..., a 24.09.2015, para o desempenho das funções inerentes à categoria profissional de "3.ª Escriturária", cabendo-lhe "elaborar, ordenação ou preparação de documentos relativos as encomendas dos jogos da Santa Casa, distribuição, verificação e regularização das compras e vendas dos produtos Santa Casa, processamento e entregas aos clientes de recibos e faturas; ordenar e arquivar notas de pagamento, recibos, faturas e outros documentos contabilísticos", conforme clausula 1.ª do contrato de trabalho, ora junto como doc. 1 e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido.

3. Por acordo entre as partes, a Entidade Empregadora e a Trabalhadora, procederam à alteração do contrato de trabalho celebrado, acordando na alteração da categoria profissional da Trabalhadora, nos termos legais.

4. Para o efeito, foi subscrito pelas partes um "Aditamento ao Contrato de Trabalho a Termo Certo", datado de 01.11.2017, nos termos do qual a Trabalhadora passou a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de "Vendedora", conforme Doc. 2 que se junta e se dá por integralmente reproduzido.

5. Passaram assim, desde então e até á presente data, a ser principais funções da Trabalhadora "solicitar encomendas, promover e vender as mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por

grosso; transmitir as encomendas, elaborar, ordenar ou preparar documentos relativos às encomendas dos jogos Santa Casa, distribuição, verificação ou regularização de recibos e faturas; ordenar e arquivar notas de pagamento, recibos, faturas e outros documentos contabilísticos".

6. A 24.09.2018, a Entidade Patronal e a Trabalhadora celebraram novo Aditamento ao Contrato de Trabalho em vigor entre as partes, nos termos do qual o contrato a termo foi convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado, conforme Doc. 3.

7. No âmbito da sua atividade profissional, para a qual foi contratada, um dos produtos de jogo da Santa Casa vendidos pela Trabalhadora arguida são as denominadas "Raspadinhas".

8. À Trabalhadora competia, nomeadamente, fazer as encomendas das mesmas junto dos clientes, procedendo posteriormente à receção do pagamento, processando e entregando a respetiva fatura.

9. Para o efeito, e com relevância para o presente processo, a trabalhadora tinha acesso ao sistema de faturação da Entidade Empregadora, dispondo de uma *password* que lhe era exclusiva.

10. Os factos imputados à trabalhadora, e suscetíveis de constituírem infração disciplinar, tiveram início no ano de 2017, verificando-se até 18 de fevereiro de 2019,

11. Data em que foi determinada e comunicada a suspensão preventiva da Trabalhadora durante o inquérito Prévio e Procedimento Disciplinar instaurado - cf. Doc. 4.

12. Todos os anos a Tesouraria e a Contabilidade da Entidade Empregadora, através da Sra. ... e da ..., procedem à verificação e encerramento das contas anuais da aqui Entidade Patronal,

13. Sendo que a Sra. ... (Tesouraria) trabalha diretamente com a Trabalhadora arguida, sendo ainda quem intermedeia a continuidade do trabalho com a ..., contabilista certificada, afeta ao departamento contabilístico da empresa.

14. No início do ano de 2018, a Tesouraria, através da Sra. ..., detetou algumas situações irregulares relativamente ao ano de 2017,

15. Nomeadamente que um cliente (...), atribuído à Trabalhadora arguida, apresentava valores pendentes relativamente a aquisição de jogo,

16. Os quais se encontram descritos na fatura n.º 2351 de 18.08.2017, no valor de € 332,50 (trezentos e trinta e dois euros), dos quais permanece por liquidar a quantia de € 261,00 (duzentos e sessenta e um euros) - Doc. 5.

17. Confrontada a Trabalhadora arguida pela colega ..., aquela alegou que teriam existido erros nos valores apresentados para pagamento;

18. Contatado o cliente, o mesmo afirmou pagar, caso ficasse demonstrado o erro.

19. Perante o cliente e a colega ..., a trabalhadora não demonstrou qualquer erro, permanecendo o valor em dívida.

20. Situação semelhante foi verificada relativamente a outro cliente atribuído à trabalhadora arguida (...), para a qual esta alegava a necessidade de ser realizado um crédito referente às faturas n.º 2475, 2625 e 2918, do ano de 2017, num total de € 570,00 (quinhentos e setenta euros) - Doc. 6.

21. Esclareceu a testemunha ..., aquando do depoimento que lhe foi tomado, apenas ser possível fazer crédito a um cliente quando ocorra a devolução de produto (raspadinhas, no caso em apreço), ou quando se verifique faturação indevida;

22. Mais uma vez, solicitados os devidos esclarecimentos a trabalhadora arguida, a mesma não logrou prestá-los.

23. Ainda relativamente a um outro cliente atribuído à trabalhadora (...), verificada situação semelhante à anteriormente descrita, não conseguiu a trabalhadora arguida justificar o valor pendente de € 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco euros), de 17.05.2017, o qual permaneceu por liquidar - Doc. 7.

24. Tendo sido aconselhada para a necessidade de solicitar autorização da gerência para a realização dos créditos, a trabalhadora nada mais informou, permanecendo os valores pendentes.

25. Com relevância para a apreciação dos factos, a circunstancia de não estar autorizada a venda de jogo a crédito a nenhum dos clientes identificados.

26. Foi ainda detetado um valor pendente de € 166,00 (cento e sessenta e seis euros), referente a outro cliente (... Ervedal/Consumidor Final) - Doc. 8,

27. Relativamente ao qual a trabalhadora alegou ter sido o cliente quem remeteu as contas com erro;

28. Aconselhada a confrontar o cliente, a trabalhadora nada mais comunicou, permanecendo a quantia por liquidar.
29. No controlo de *stocks* de agosto de 2017, foi detetada a falta de um maço de raspadinhas de € 2,00 (dois euros) atribuído a Trabalhadora arguida;
30. Confrontada a trabalhadora com tais factos, a mesma aceitou a responsabilidade pelo pagamento da quantia referente ao produto, sendo-lhe o mesmo faturado - Doc. 9.
31. Em janeiro de 2018 a Sra. ... esteve de baixa médica, tendo sido a trabalhadora arguida quem assumiu a tesouraria.
32. Ao regressar ao trabalho foi detetado pela Sra. ... a existência de mais dois pendentes do cliente ..., nos valores de 555,75 (quinhentos e cinquenta e cinco euros e setenta e cinco cêntimos) e de (160,25 (cento e sessenta euros e vinte e cinco cêntimos),
33. Este último faturado como "Consumidor Final" - Docs. 10 e 11.
34. Confrontada pela colega, a trabalhadora arguida alegou que o cliente a teria enganado.
35. Mais informou que iria falar com o cliente e elaborar um documento quanta ao sucedido, mas este nunca foi entregue, nem foi prestado qualquer outro esclarecimento ou justificação.
36. Em março de 2018 a Sra. ..., responsável da tesouraria, esteve de férias, sendo a trabalhadora arguida quem assegurou o trabalho de tesouraria.
37. Neste período de tempo, a trabalhadora arguida usou dois depósitos referentes a "Consumidor Final", atribuindo-os a clientes seus com valores pendentes e assim reduzindo o valor por cobrar - Docs. 12.
38. Assim, as faturas 4652 e 4095, no valor de € 190,00 (cento e noventa euros), foram lançadas na conta de pendentes atribuídos à cliente ....
39. Feita a conferência, verificou-se que o depósito havia sido realizado e assinado pelas colegas do "Quiosque" explorado pela Entidade Patronal.
40. Assim sendo, aquela quantia pertencia ao "consumidor Final" do Quiosque e não aos clientes da "carteira" da trabalhadora, onde a quantia havia sido lançada.
41. O mesmo procedimento foi utilizado com o cliente "...", a quem foi atribuído um "falso" pagamento no valor de € 380,00 (trezentos e oitenta euros).

42. Conforme pode verificar-se do Doc. 12, já junto, o valor total e depositado permaneceria o mesmo, no entanto, dois clientes teriam a sua alegada dívida reduzida,
43. Por ter sido desviada para estes a quantia recebida em "consumidor Final".
44. A 30.10.2018, foi detetada a falta de um maço de raspadinhas de € 2,00 (dois euros) atribuído à Trabalhadora arguida;
45. À semelhança do que já se havia verificado em agosto de 2017, a trabalhadora assumiu o pagamento da quantia referente ao produto em falta, emitindo, ela própria, a fatura do mesmo - Doc. 13.
46. A 31.12.2018 foi novamente detetada a falta de dois maços de raspadinhas de € 2,00 (dois euros) atribuídos à trabalhadora arguida;
47. Mais uma vez, esta assumiu a responsabilidade pelo pagamento e emitiu a respetiva fatura - Doc. 14.
48. Todas as situações descritas foram expostas à trabalhadora arguida pela colega ... e pela ...,
49. Ao que a Trabalhadora sempre informou ir resolver a situação perante os clientes e junto da gerência da entidade empregadora.
50. Foi-lhe sugerido esclarecimento e resolução de todas as situações durante o ano de 2018, o que nunca aconteceu.
51. No início do ano de 2019, foram iniciados os procedimentos de verificação e encerramento das contas do ano de 2018.
52. Verificado pela Sra. ... que as situações anteriormente descritas se mantinham por resolver, foi dado conhecimento á gerência e confrontada a trabalhadora arguida.
53. Nesta sequência, pela trabalhadora foi apresentado à gerência um documento datado de 05.02.2019, por si elaborado e assinado, no qual descreve as quantias cuja responsabilidade assume,
54. Bem como os termos em que esse pagamento será realizado à entidade empregadora
55. No entanto, tal documento não contempla as quantias referentes as correções do Doc. 12,
56. Ou seja, o acréscimo de € 190,00 (cento e noventa euros) atribuídos à conta pendente da cliente ..., a acrescer aos € 570,00 (quinhentos e setenta euros) descritos.
57. No mesmo documento, apesar de assumir a responsabilidade pelo seu pagamento, não procedeu a trabalhadora arguida à soma das

faturas 2283, 6596 e 7160 descritas, num total de € 380,00 (trezentos e oitenta euros),

58. As quais não estão contempladas no valor total.

59. E assim responsabilidade assumida da Trabalhadora arguida o pagamento da quantia de € 2.161,00 (dois mil cento e sessenta e um euros).

60. Com a continuação da conferência de contas e documentos, e já após o dia 05.02.2019, foi verificada uma listagem de recibos/depósitos elaborada pela trabalhadora arguida em fevereiro de 2018.

61. Na mesma pode verificar-se que o valor depositado coincide com o valor dos recibos emitidos - Doc. 16,

62. Logo, aparentemente a lista estaria correta.

63. No entanto, após verificação, a soma de cada uma das colunas não é efetivamente igual, existindo uma diferença de € 646,00 (seiscentos e quarenta e seis euros) em excesso na coluna dos recibos,

64. Para o qual não existe o mesmo depósito.

65. Ou seja, existe recibo comprovativo do recebimento da quantia, mas não existe o depósito da quantia.

66. A Sra. ... confrontou a trabalhadora com os factos descritos, ao que a mesma não apresentou qualquer explicação,

67. Permanecendo a situação por esclarecer e resolver até à presente data.

68. Foi ainda detetado numa listagem de caixa de 27.08.2018, dois dos recibos não somados,

69. Ou seja, existe uma diferença de € 1.255,50 (mil duzentos e cinquenta e cinco euros) referente a dois recibos emitidos (n.º 4349 e 4350), mas cujo valor não foi contemplado na soma - Doc. 17,

70. Logo, existem os recibos sem a respetiva contrapartida dos mesmos.

71. Foi ainda detetado pela Sra. ..., a anulação de duas faturas de março de 2018, a 05.02.2019,

72. Sendo a entrada no sistema feita através da trabalhadora arguida como utilizadora,

73. Usando a sua password de acesso.

74. Assim, surgem no sistema como anuladas a 05.02.2019 as faturas n.º 4563, de 14.03.2018, no valor de € 380,00 (trezentos e oitenta euros) e n.º 4601, de 20.03.208, no valor de € 285,00 (duzentos e oitenta e cinco

euros), por intervenção direta da trabalhadora arguida no programa de faturação da entidade empregadora - Doc. 18.

75. Na continuidade da verificação das contas de 2018, foi ainda detetada a alteração de um recibo por parte da trabalhadora arguida, em setembro de 2018 - Doc. 19.

76. A trabalhadora alterou através do acesso ao sistema de faturação, usando a sua password, um recibo que a colega ... havia deixado a "zero" a 11.04.2018,

77. Alterando-o para € 718,00 (setecentos e dezoito euros).

78. Com tal atuação, mais uma vez, a Entidade Empregadora dispõe do recibo, mas não da contrapartida do mesmo.

79. Na situação descrita, e sendo a alteração feita em documento elabora pela Sra. ..., a não ser possível rastrear a entrada no sistema de faturação e a autoria da alteração, tal erro recairia sobre a responsabilidade daquela,

80. Prejudicando a Trabalhadora arguida diretamente uma colega de trabalho.

81. Para além da gravidade do supra descrito, com a sua atuação, ao proceder à anulação e alteração de faturas já lançadas no sistema e comunicadas à Autoridade Tributaria, a trabalhadora arguida poderá acarretar consequências graves, internas e externas, para a entidade empregadora.

82. Verificou-se ainda que a 22.01.2019, estando a responsável da Tesouraria, Sra. ... de férias, a trabalhadora arguida elaborou uma listagem da qual constava um recibo a "zero",

83. Vindo posteriormente a verificar-se, que no dia 05.02.2019, a Trabalhadora arguida, através da sua password, acedeu ao sistema de faturação e procedeu á alteração do identificado documento, inscrevendo a quantia de € 442,25 (quatrocentos e quarenta e dois euros e vinte e cinco cêntimos) - Doc. 20.

84. Mais uma vez existe um recibo, mas não a contrapartida,

85. Ficando a Entidade Empregadora prejudicada em mais € 442,25 (quatrocentos e quarenta e dois euros e vinte e cinco cêntimos).

86. A 08.02.2019 foi interpelado um cliente atribuído à Trabalhadora arguida (...) para efeitos de pagamento de uma quantia pendente,

87. Referente a uma encomenda realizada a 07.12.2018 a trabalhadora arguida.



88. Por aquele foi a Entidade Empregadora informada de que não havia recebido a encomenda,
89. Para além do que, apenas existiam duas faturas, e não três, conforme lhe estava a ser imputado,
90. Recusando-se a assumir o pagamento da terceira fatura.
91. A Entidade Empregadora não recebeu a devolução do produto supostamente encomendado e não entregue,
92. Nem recebeu a quantia referente ao mesmo.
93. Os erros detetados durante no início do ano de 2018 foram reportados à trabalhadora, com a oportunidade e intuito de serem esclarecidos, resolvidos e ultrapassados;
94. No entanto, com a verificação de contas no início do ano de 2019, por referência ao ano de 2018, fica clara que o comportamento da trabalhadora não só é grave, mas reiterado.
95. Com os comportamentos descritos, a trabalhadora causou grave prejuízo patrimonial na Entidade Empregadora,
96. Que deixou de receber as quantias descritas.
97. Para além do mais, ao decidir por sua iniciativa alterar o conteúdo de documentos contabilísticos já emitidos e comunicados à Autoridade Tributária, põe em causa o cumprimento das obrigações da Entidade Empregadora perante aquela Autoridade,
98. Daí podendo vir a resultar graves consequências para aquela.
99. Também a conduta e seriedade da Entidade Patronal é posta em causa, quer perante os seus clientes, a quem são solicitados pagamentos que alegam já ter efetuado,
100. Quer perante a entidade para quem tem obrigações a cumprir.
101. Quanta a culpa da trabalhadora arguida, é indiscutível a sua censurabilidade, uma vez que sabia da ilicitude do seu comportamento, sabendo que, com ele, violaria os deveres jurídico-laborais a que está obrigada,
102. Nomeadamente na realização do seu trabalho com dolo e diligência (al. c) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho),
103. E promoção e execução de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa (al. h) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho).
104. Agiu a Trabalhadora arguida com dolo, ao representar as infrações e, ainda assim, atuou com intenção de as realizar,

105. Ao não entregar as quantias devidas a Entidade Empregadora, nem apresentando justificação para não o fazer,

106. E ao adulterar a documentação de registo dos recebimentos e depósitos, com o intuito de ocultar informações,

107. Nomeadamente a existência de quantias em falta, devidas a Entidade Empregadora.

108. Atendendo ao significado e repercussões do leque de sanções disciplinares constantes do n.º 1 do art.º 328.º do Código do Trabalho, entende-se que a conduta da trabalhadora arguida reveste gravidade proporcional à aplicação de despedimento sem indemnização ou compensação, prevista na al. f) do mencionado artigo.

109. Diz-nos o art.º 351.º do Código do Trabalho: "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".

110. Verifica-se assim um comportamento ilícito e culposo da Trabalhadora, violadora de deveres de conduta e de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências;

111. Tal comportamento torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral,

112. Pando em causa a confiança necessária a mesma.

113. Deverá assim atender-se ao grau de lesão dos interesses da Entidade

Empregadora, que é elevado,

114. E apreciar-se a gravidade da culpa da trabalhadora e suas consequências de acordo com o critério do "*bonus pater familiae*", igualmente elevado e censurável.

115. Considerando tudo o que antecede, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa - despedimento sem indemnização ou compensação, prevista na al. f) do n.º 1 do art.º 328.º do Código do Trabalho - afigura-se adequada e proporcional.

Termos em que,

Deve promover-se a aplicação de sanção disciplinar à trabalhadora arguida, nos termos propostos, devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, respondendo por escrito à presente Nota de Culpa, prestando declarações, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias

pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do art.º 355.º do Código do Trabalho.

Prova:

- Documental: 20 (vinte) documentos;
- Testemunhal: ..., responsável de Tesouraria da ...;
- ..., Contabilista Certificada.

A Instrutora,"

**1.4.** Encontra-se junto aos autos Resposta à Nota de Culpa, a qual foi redigida nos seguintes termos:

"..., trabalhadora por conta da sociedade "...", com a categoria de "vendedora", vem responder à nota de culpa, como segue:

1 - Antes de mais, o presente processo é a forma encontrada para despedir a Respondente, face ao incómodo que a situação de gravidez desta representa para a entidade patronal.

2 - Por outro lado, as situações descritas na nota de culpa resultaram, em grande parte, da organização, ou falta dela, dos serviços da entidade patronal.

3 - Pela qual não pode responder a aqui respondente.

Vejamos os factos:

4 - Afirma-se em 9 da nota de culpa que, cita-se, "a Trabalhadora tinha acesso ao sistema de faturação da Entidade Empregadora, dispondo de uma password que lhe era exclusiva".

5 - Não se nega tal facto. Porém, oculta-se a realidade completa. É que a Respondente não era a única com acesso a esse sistema de faturação.

6- Nomeadamente, o quiosque também emite faturas, logo, também as funcionárias aí colocadas acedem ao mesmo sistema de faturação através de uma password exclusiva de cada uma dessas funcionárias.

7 - Sucede que, se uma funcionária se esquecer de encerrar a sessão, outro colega poderá entrar no serviço como sendo o anterior cuja sessão não foi encerrada.

8 - Facto que pode gerar erros de faturação, pelos quais não é a Respondente responsável.

Vejamos ponto por ponto:

9 - O cliente ..., ao contrário do que se afirma em 15 da Nota de Culpa, nunca foi atribuído à arguida.

10 - A entidade patronal tinha perfeito conhecimento que o ... era um cliente difícil, que jogava com as faturas.

Explicando:

11 - A alguns clientes, como o ..., era concedido o regime de pagamento de remessa contra remessa.

12 - Isto é, levantavam uma remessa e pagavam a anterior.

13 - Ora, o ... ia levantar uma remessa no quiosque, e aí era emitida a respetiva fatura.

14 - Porém, este cliente nem sempre se deslocava ao posto de trabalho da arguida para fazer o pagamento da fatura anterior.

15 - E, quando o fazia, pagava a fatura imediatamente anterior, mas não as anteriores não pagas, que havia levantado no quiosque.

16 - O que já sucedia com a colega ..., que tinha conhecimento da existência de faturas atrasadas por pagar, deste cliente.

17 - Aliás, este cliente, que era da responsabilidade da ... e não da arguida, acabou por deixar de ser fornecido, devido às suas práticas pouco éticas, já do conhecimento da entidade patronal, e pelas quais não pode a arguida responder.

18 - A cliente ... comprava quinzenal ou mensalmente.

20 - Porém, por vezes não vinha levantar a sua compra ou já não queria comprar.

21 - Todavia, a fatura já se encontrava emitida, pelo que devia ser anulada ou emitida nota de crédito.

22 - Como não era feita uma coisa nem a outra, ficava o valor da fatura por pagar, não sendo devida.

23 - Situação parecida é a do cliente ... (n.º 23 e 24).

24 - A situação descrita na nota de culpa corresponde a uma encomenda de 2017, que foi para entrega através do circuito de distribuição da ....

25 - A encomenda foi de facto entregue, mas não foi recebido o respetivo pagamento.

26 - Como se tratava de consumidor final, ninguém deu pela falta desse pagamento.

27 - Quem conferiu as contas, no final de 2017, não o terá feito de forma eficaz, já que não detetou a existência deste débito.

28 - Bastava averiguar quem foi o distribuidor, para facilmente se concluir que não foi a arguida a responsável, uma vez que esse distribuidor é que devia ter recebido o valor da encomenda entregue.

29 - Por outro lado, o envio de raspadinhas para certos clientes através dos distribuidores da ..., era uma prática conhecida e consentida pela gerência, que igualmente sabia que esses distribuidores raramente traziam o pagamento.

30 - Donde não se compreender qual a responsabilidade da arguida.

31 - Já no que respeita a ... (n.º s 26 a 28), tratou-se de um mero erro de contas, tendo o cliente, quando confrontado, recusado pagar a diferença encontrada.

32 - Voltando ao ... (32 a 35), repete-se que este não era cliente da arguida.

34 - O ... tinha por estratégia levantar raspadinhas no quiosque 2 a 3 vezes, e ia à ... pagar apenas a última.

35 - Este cliente jogava com as faturas para ludibriar a arguida, que desconhecia a existência de outras faturas por pagar.

36 - Aliás, o ... tinha por hábito comprar as raspadinhas no quiosque durante os fins de semana, quando o escritório estava encerrado, já com o intuito de ludibriar.

37- A arguida admira a veracidade dos factos constante de 36 a 43 da nota de culpa, por se ter tratado de erro seu.

38 - Erro que se verificou por, na altura, não possuir muita prática de emissão de recibos e conferência de clientes, uma vez que habitualmente esse trabalho era feito pela ....

39 - Realça-se aqui que todos os casos que sucederam, descritos na nota de culpa, foram levados ao conhecimento da gerência pela arguida, pela ... e pela ....

40 - Em março de 2018, a arguida falou com o gerente sobre todos estes casos e, em particular, sobre o caso do ..., considerado o mais grave.

41 -Nessa sequência, veio a ser celebrado o acordo mencionado em 53 da nota de culpa.

42 - Documento que foi elaborado a pedido do gerente, e que não contempla as quantias mencionadas em 56 e 57, porque esses erros foram detetados em momento posterior à elaboração do documento.

43 - Quanto à matéria constante de 60 a 67, não pode a arguida pronunciar-se, uma vez que, tendo sido suspensa no dia 18, não teve a oportunidade de analisar tais contas.

44 - O mesmo se diga quanto a matéria de 68 a 70, que não foi dada a conhecer à arguida, não sabe quem terá elaborado essa listagem.

45 - Quanto à matéria de 71 a 85, dá-se aqui por reproduzido quanto se afirma de 5 a 7 deste requerimento.

46 - E que tem plena validade, uma vez que o sistema de faturação se encontra ligado ao escritório e ao quiosque.

47 - Isto sem prejuízo de a arguida desconhecer em absoluto a matéria que ali se descreve, com a qual nunca foi confrontada, da mesma não se podendo defender.

48 - O que igualmente sucede quanto à matéria de 82 a 85.

49 - A cliente ... possuía o regime de pagamento de remessa contra remessa.

50 - A arguida detetou que esta cliente tinha uma fatura em atraso de pagamento.

51 - Contactada aquela ..., ficou esta de conferir as faturas, uma vez que tinha outro fornecedor.

52 - Após esse contacto, houve um período de 10 a 28 de dezembro de 2018 em que não houve raspadinhas, por falta de fornecimento da Santa Casa.

53 - Como era cliente de remessa contra remessa, a fatura ficou neste período por pagar.

54 - Assim, a arguida levou aquela ... uma cópia da fatura em questão, ficando a cliente de analisar.

55 - Alguns dias depois, a cliente contactou a arguida a quem afirmou que não encontrava aquela fatura, pelo que não era sua intenção pagá-la.

56 - Após o que foi comunicado à cliente que lhe havia sido retirado o regime de remessa contra remessa.

57 - Quanto à falta de blocos de raspadinhas, falece a razão da entidade patronal.

58 - A arguida desconhece se esses maços de raspadinhas foram por si manuseados, ou se foram entregues a alguém por outra pessoa.

59 - É que a arguida não era a única que tinha acesso aos maços de raspadinhas, já que em diversas ocasiões tornava-se necessário ficarem maços de raspadinhas fora do cofre, por aqui não caberem.

60 - Ora, a arguida tinha controlo sobre os maços que se encontravam no interior do cofre, mas não tinha qualquer controlo sobre os que aí não ficavam.

Acresce que:

61 - De igual modo, ao invés do que se afirma na nota de culpa, a arguida nunca assumiu qualquer responsabilidade pelo desaparecimento desses blocos.

62 - Nem o poderia fazer.

63 - O que sucedeu foi que a gerência mandou faturar os blocos em falta em nome da arguida.

64 - Faturas que depois eram descontadas no salário mensal da arguida.

65 - O que sucedeu sem que fosse apurada a responsabilidade pelo desaparecimento desses blocos.

66 - Em mera atitude de prepotência da entidade patronal.

67 - Aliás, nunca a responsabilidade poderia ser imputada à arguida.

68 - Na verdade, a arguida fazia a distribuição das raspadinhas vendidas.

69 - E só estava no escritório dois dias por semana.

70 - Ora, imputar a arguida a responsabilidade pelos factos constantes da nota de culpa, mais não é que um pretexto para o despedimento, face à situação de gravidez da arguida.

Mais:

71 - Afirma-se na nota de culpa que o comportamento da arguida "torna imediata e praticamente impassível a subsistência da relação laboral" (sic. 111).

Porém:

72 - Em 24 de Setembro de 2018, a entidade patronal subscreveu com a arguida o aditamento ao contrato entre ambos celebrado, através do qual acordaram a conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado.

E:

73 - Em 05 de fevereiro de 2019, subscreveram ambos o documento denominado de "Assunto: Pendentes 2017/2018", junto sob o n.º 15 à nota de culpa.

Isto é,

74 - Até ao dia 05 de fevereiro de 2019, o comportamento da arguida não foi de molde a tornar impossível a subsistência da relação laboral.

75- Treze dias (13) depois, em 18 de fevereiro de 2019, esse comportamento da arguida já passou a "tornar impassível a subsistência da relação laboral".

76- Impossibilidade que nada tem a ver como comportamento da arguida, mas sim com a sua condição de gravidez.

77 - Isto porque a entidade patronal só teve conhecimento da condição da arguida no dia 05 de fevereiro de 2019, na reunião então havida.

78 - Em face do exposto, a arguida rejeita terminantemente ter cometido as infrações constantes da nota de culpa.

Termos em que deve ser arquivado o procedimento disciplinar.

A arguida não apresenta meios de prova, ciente que está do recurso ao Tribunal do Trabalho, onde serão apresentados os meios de prova necessários.

(...)

O Advogado"

**1.6.** Em sede de instrução solicitou-se à entidade empregadora, ao abrigo do disposto no artigo 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), que informasse qual a data em que a trabalhadora comunicou o seu estado de gravidez, bem como se dignasse remeter parte da resposta à Nota de Culpa em falta, tendo a ilustre advogada da entidade empregadora respondido por e-mail de 02.05.2019, juntando o documento solicitado.

Em resposta ao solicitado, a ilustre mandatária veio esclarecer que "*o processo chegou ao meu conhecimento, na qualidade de responsável pelo departamento jurídico da empresa e com vista à instrução do procedimento, em reunião realizada no dia 30.01.2019, na sede da empresa, tendo a abertura formal do processo ocorrido a 18.02.2018. Em tal reunião foram apresentados e facultados vários dos elementos já recolhidos e que acabaram por vir a instruir o processo e a fundamentar parte da Nota de Culpa. Entre o dia 05 e o dia 07 de fevereiro, em data que não consegue precisar, mas com toda a*



*certeza não depois do mencionado dia 07, a trabalhadora comunicou à entidade patronal o seu estado de gravidez".*

**1.7.** A entidade empregadora remeteu o processo instruído com os seguintes documentos:

- Comunicação á arguida da instauração de Inquérito Prévio (cf. 352.º do CT);
- Autos de Inquirição das testemunhas ... e ....;
- Termo de encerramento do Inquérito Prévio;
- Notificação á arguida da Nota de Culpa, com documentos anexos;
- Resposta à Nota de Culpa.

**1.8.** O processo foi remetido nos termos do no n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, "emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental".

## **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.** Constitui 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.** O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

**2.5.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

**2.6.** 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.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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.

**2.9.** 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 nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.10.** 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.

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

Trabalho).

**2.12.** 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 vincúlística;*
- 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.

*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 (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da*

*doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

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

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

*Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.*

*Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às*



*circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao 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. Artigo 367.º do CT”.*

**2.13.** Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “*O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por*



*razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

**2.14.** Desta forma, e por força da alínea c) 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 justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

**2.15.** Nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho) a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

**2.16.** No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos que consubstanciam ilícitos disciplinares:

- Adulteração de faturação (faturas e recibos/depósitos), e apropriação indevida de montantes concretos relativos a tais documentos;
- Alteração/anulação de faturas através de intervenção direta no programa de faturação da entidade empregadora;
- Apropriação indevida de jogo destinado a venda ao público (vulgo, “maços de raspadinhas”).
- Adulteração de documentos contabilísticos emitidos pela entidade empregadora e comunicados à Autoridade Tributária.

**2.17.** De acordo com o entendimento da arguente, o grau de censurabilidade elevado do comportamento da arguida afetou de modo irreversível a relação de confiança inerente ao vínculo de contrato de trabalho celebrado, tornando insustentável a sua subsistência.

**2.18.** Alega na Nota de Culpa que a arguida violou o dever de zelo e diligência previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, e o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cf. a alínea h) do n.º 1 do mesmo preceito. Refere ainda que a trabalhadora “sabia da ilicitude do seu comportamento, sabendo que com ele violaria os deveres jurídico-laborais a que está obrigada”, sendo que um tal comportamento reveste gravidade proporcional á aplicação do despedimento sem indemnização previsto na alínea f), do n.º 1, do artigo 328.º do Código do Trabalho. Todavia, compulsada a Nota de Culpa, verifica-se que não é feita menção à violação de qualquer dos deveres a que alude o n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, os quais constituem justa causa para o despedimento.

**2.19.** No que respeita à Nota de Culpa, é afirmado “que os factos imputados á trabalhadora e suscetíveis de constituírem infração disciplinar, tiveram início no ano de 2017, verificando-se até 18 de

fevereiro de 2019” (cf. art.º 10.º). Na verdade, compulsada atentamente a mesma, constata-se que os ilícitos disciplinares imputados á trabalhadora arguida, constantes dos artigos 15 a 33, dizem respeito a atos praticados entre o ano de 2017 e janeiro de 2019. Ora, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 329.º do Código do Trabalho, “o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime”. Sucede que não tendo a arguente alegado na Nota de Culpa conexão penal dos factos imputados á arguida nos termos do referido preceito, salvo melhor entendimento, tais factos encontram-se atualmente prescritos, não sendo, portanto, passíveis de imputação disciplinar.

**2.20.** De acordo ainda com a Nota de Culpa, durante as férias da responsável da tesouraria, a trabalhadora arguida que neste lapso de tempo assegurou as suas funções, terá alterado valores de algumas faturas emitidas a clientes (cf. art.ºs 36 a 43), o que segundo a arguida se deveu a erro seu, dado “não possuir muita prática na emissão de recibos e conferência de clientes, uma vez que habitualmente esse trabalho era feito pela ...” (tesoureira), tendo tais factos sido levados a conhecimento da gerência, e, em sequência disso, sido celebrado o acordo de reposição destas quantias em prestações sucessivas, que teria início no mês de março de 2019 (cf. doc. 15, anexo á Nota de Culpa). Face ao supra exposto, não fica suficientemente dilucidado o grau de ilicitude e culpa da arguida, tanto mais que como a mesma também alega, a instauração do presente procedimento disciplinar poderá ficar a dever-se à comunicação do seu estado de gravidez durante a reunião efetuada para o efeito, a 05.02.2019. A entidade empregadora instada a pronunciar-se em sede de instrução sobre a data em que tomou conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora, admitiu que” entre o dia 05 e o dia 07 de fevereiro, em data que não consegue precisar, mas com toda a certeza não depois do mencionado dia 07, a trabalhadora comunicou à entidade

patronal o seu estado de gravidez”. Cumpre referir a este propósito, que o Inquérito Prévio ao processo disciplinar foi aberto a 18 de fevereiro de 2019.

**2.21.** Assim, analisado o processo disciplinar, particularmente a Nota de Culpa, constata-se que nela inexistem elementos fundamentais tais como: prova inequívoca de que a arguida era a única trabalhadora com acesso ao programa de faturação através da sua password, se havia outras pessoas com acesso ao mesmo com a password referida, em que medida outro/as trabalhadores/as e/ou membros da equipa de trabalho tinham acesso aos documentos de faturação alegadamente manipulados, alterados e anulados pela arguida, bem como ao jogo destinado a venda ao público (*máxime*, “maços de raspadinhas”) desaparecidos, tanto mais que a arguida sustenta em sua defesa que “não era única que tinha acesso aos maços de raspadinhas, já que em diversas ocasiões tornava-se necessário ficarem maços de raspadinhas fora do cofre, por aqui não caberem” (...), “tinha controlo sobre os maços que se encontravam no interior do cofre, mas não tinha qualquer controlo sobre os que aí não ficavam”, (...) “na verdade, a arguida fazia a distribuição das raspadinhas vendidas (...) “e só estava no escritório dois dias por semana” (cf. art.º 57 a 69 da resposta à Nota de Culpa).

**2.22.** Em conclusão, analisado todo o processo, afigura-se que não se encontram totalmente esclarecidas as relações existentes entre a trabalhadora arguida e os/as restantes trabalhadores/as, designadamente quanto ao acesso aos documentos de faturação referenciados na Nota de Culpa e seu efetivo manuseamento, aplicando-se a mesma linha de argumentação quanto á responsabilidade pelo depósito, distribuição e venda do jogo (vulgo, “raspadinhas”), afigurando-se não existem elementos de prova suficientes para que esta Comissão se pronuncie sobre a efetiva

responsabilidade da trabalhadora arguida quanto aos factos imputados.

**2.23.** Em face do exposto, não se pode concluir, conforme o fez a entidade empregadora, que os factos relatados se consideram provados, pois não foi junta prova suficiente na Nota de Culpa que revele que o comportamento adotado pela trabalhadora arguida inviabiliza em definitivo a manutenção da relação laboral. De facto, não integram o processo remetido à CITE elementos de prova que permitam estabelecer o indispensável nexos causal entre o comportamento adotado pela trabalhadora arguida, tal como é configurado pela entidade empregadora, e o grau de culpa determinante da impossibilidade de manutenção da relação laboral.

**2.24.** Assim sendo, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

**2.25.** Face ao exposto, entende-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, cf. n.º 2 do

artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA, ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.**

“A Confederação do Turismo de Portugal vota contra o seguinte parecer por entender que não resulta do processo disciplinar que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, considerando que à CITE não compete emitir opinião sobre a legalidade do despedimento.

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 imputável, impondo-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, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT. Pelo que 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, o que não se vislumbra nos presentes autos.”