

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 2721-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 a categoria profissional de “Operadora especializada”, a exercer funções de “Responsável de Padaria” 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.

1.2. A trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, cujo teor se transcreve:

“(...) A ..., de ora em diante designada por “Arguente”, vem deduzir NOTA DE CULPA contra ..., colaboradora n.º (...), de ora em diante designada por “Trabalhadora-Arguida”, o que faz nos termos e fundamentos seguintes:

I. Dos FACTOS

1.1 ENQUADRAMENTO GERAL

1. A Arguente é uma sociedade comercial que se dedica, entre outros, à produção e comércio de produtos alimentares e não alimentares, detendo, para o efeito, diversos estabelecimentos comerciais (lojas) em todo o país.

2. A aquisição, por trabalhadores da Arguente dos produtos produzidos e comercializados por esta, está sujeita, entre outras, às seguintes regras:

- a. A aquisição apenas pode ser efetuada fora do horário de trabalho dos trabalhadores;
- b. Os produtos adquiridos nas áreas de perecíveis com atendimento ao cliente (peixaria, talho, charcutaria, secção de ... e outros) devem ser pedidos ao responsável da secção ou a quem o substitua;
- c. O registo das compras deve ser efetuado por um responsável da frente de loja ou por um colaborador designado pela gerência de loja;
- d. Com exceção dos produtos adquiridos para consumo dentro da loja e dos que tenham sido comprados por trabalhadores com a incumbência de fechar a loja, todos os produtos adquiridos por trabalhadores não podem voltar a entrar na loja depois de terem passado na caixa;
- e. É expressamente proibido aos trabalhadores saírem pelas traseiras da loja ou por outras saídas que esta possa ter com produtos que tenham sido adquiridos na loja, devendo, nestes casos, sair pela porta da loja que é utilizada pelos clientes.
- f. Os produtos adquiridos para consumo dentro da loja, depois de registados, devem ser conferidos e assinados pela gerência de loja;
- g. Os produtos adquiridos para consumo dentro da loja só podem ser consumidos no refeitório, sendo expressamente proibido o seu consumo em qualquer outro local do estabelecimento;
- h. É expressamente proibido o consumo de produtos sem que seja efetuado o respetivo pagamento.

3. *As regras relativas à aquisição por trabalhadores da Arguente dos produtos produzidos e comercializados por esta são do conhecimento de todos os trabalhadores, quer porque constam do Manual de Acolhimento que é entregue a cada trabalhador aquando da sua admissão, quer porque estão afixadas em cada uma das lojas detidas pela Arguente.*

4. *A Trabalhadora-Arguida exerce a sua atividade profissional como Responsável de Padaria na loja da Arguente sita em (...).*

5. *Entre outras, compete à Trabalhadora-Arguida assegurar e garantir que todos os trabalhadores alocados à loja localizada em (...) cumprem, escrupulosamente, os procedimentos em vigor na Arguente, nomeadamente os que dizem respeito à aquisição e consumo de bens comercializados pela Arguente.*

6. *Prestam o seu trabalho na loja da Arguente sita em ... 71 trabalhadores, entre os quais a Trabalhadora-Arguida.*

1.2 DOS FACTOS COM RELEVÂNCIA DISCIPLINAR

1. *A Trabalhadora-Arguida, em conjunto com outros trabalhadores adstritos à loja da Arguente sita em (...), tem vindo, de forma reiterada e recorrente, a consumir produtos comercializados na referida loja sem proceder ao seu pagamento, bem como a permitir que outros trabalhadores alocados à referida loja adotem comportamento semelhante.*

2. *Ademais, cada um dos trabalhadores envolvidos, entre os quais a Trabalhadora-Arguida, quando retira da loja produtos nesta comercializados sem efetuar o respetivo pagamento,*

fá-lo ostensivamente, “à vista de todos”, sem qualquer cuidado em esconder a sua conduta.

3. Estes dois comportamentos, porque adotados em simultâneo e de forma recorrente e ostensiva, demonstram que os trabalhadores em questão agem em conjunto, com o intuito quer de conseguirem ter acesso a produtos sem os pagar quer com o propósito de permitir que os restantes trabalhadores consigam alcançar o mesmo objetivo.

4. Acresce que, de forma a evitar que a Arguente tivesse conhecimento destes comportamentos, os trabalhadores envolvidos adulteravam os documentos de quebra, fazendo constar dos mesmos os produtos que haviam sido consumidos sem pagamento pelos trabalhadores da loja, o que significaria que tais produtos ou se tinham partido, ou já se tinham deteriorado ou não tinham sido vendidos antes do decurso do respetivo prazo de validade.

5. A Trabalhadora-Arguida tinha perfeito conhecimento que os documentos de quebras estavam a ser adulterados, já que essa deterioração foi combinada entre todos os envolvidos, o que era feito de modo a garantir que a Arguente não tomasse conhecimento que diversos trabalhadores da loja consumiam produtos sem efetuarem o respetivo pagamento.

6. Mais concretamente, a Trabalhadora-Arguida adotou os seguintes comportamentos:

6.1. No dia 03.11.2018, a Trabalhadora-Arguida:

6.1.1. Assistiu, pelas 07h56, à trabalhadora ... (...), retirar um produto com a designação “merenda mista”, bem como uma bebida do frigorífico, sem nada fazer para a impedir.

6.1.2. Recusou-se, quatro minutos depois, a receber o pagamento pelos produtos consumidos pela trabalhadora ..., quando a mesma os quis pagar.

6.2. No dia 08.11.2018, pelas 06h20, a Trabalhadora-Arguida assistiu à trabalhadora e gerente de loja, (...), retirar dois produtos com a designação “bolinha de queijo”, sem proceder ao respetivo pagamento, nada tendo feito para a impedir.

6.3. No dia 11.11.2018, pelas 11h25, a Trabalhadora-Arguida assistiu à trabalhadora (...) (frente de loja) a dirigir-se à secção de ... e a retirar uma garrafa de água das pedras do frigorífico, sem nada fazer para a impedir; de seguida, a Trabalhadora-Arguida consentiu que a colaboradora (...) registasse produto usando o seu código de operadora, tendo, inclusivamente, consentido que a referida colaboradora usasse a pistola de leitura de códigos de barras em vez de registar o produto no menu disponível para o efeito, permitindo, desta forma, que a trabalhadora (...) pagasse pela água um preço inferior ao praticado na secção de

6.4. No dia 23.12.2018, a Trabalhadora-Arguida:

6.4.1. Dirigiu-se, pelas 08h54, à secção de ..., e serviu o seu próprio pequeno-almoço, retirando da vitrina um bolo com a designação “muffin” e um galão, procedendo a própria ao pagamento dos produtos que consumiu.

6.4.2. Observou, pelas 09h22, a trabalhadora (..) a servir-se diretamente da vitrina de exposição dos bolos, sem nada fazer para a impedir, tendo, ainda, permitido que fosse a própria trabalhadora a registar os produtos que retirou.

6.4.3. Presenciou e consentiu que os trabalhadores (...) (não perecíveis), (...) (frente de loja) e (...) (take away), servissem o seu próprio pequeno-almoço na secção de bolos, tendo inclusivamente consentido que a trabalhadora (...) preparasse para si um galão e que não o pagasse.

6.5. No dia 24.12.2018, a Trabalhadora-Arguida:

6.5.1. Observou, pelas 08h30, a trabalhadora da frente de loja, (...), a preparar o seu próprio pequeno-almoço, retirando, para o efeito, uma sandwich de queijo

e um galão e a abandonar a secção sem proceder ao pagamento dos produtos.

6.5.2. Observou, pelas 08h45, o trabalhador da secção de Frutas e Vegetais, (...), a preparar o seu próprio pequeno-almoço (sumo de laranja natural e sandwich de queijo), sem nada fazer para o impedir.

6.5.3. Preparou, pelas 08h53, o seu próprio pequeno-almoço, tendo efetuado o registo do mesmo e pago.

6.5.4. Observou, pelas 09h12, o trabalhador da secção de frutas e vegetais, (...), a preparar o seu próprio pequeno-almoço, sem nada fazer para o impedir.

6.5.5. Observou, pelas 09h25, o trabalhador da secção de frutas e vegetais, (...), a servir-se de um café sem proceder ao respetivo pagamento, nada tendo feito para o impedir.

6.5.6. Observou, pelas 09h35, a trabalhadora (...) a preparar o seu próprio pequeno almoço (sandwich de queijo e galão), sem nada fazer para a impedir.

6.6. No dia 29.12.2018, pelas 08h47, a Trabalhadora-Arguida preparou o seu próprio pequeno-almoço, tendo para o efeito retirado da vitrina um "muifin" e preparado um galão para si, procedendo a própria ao pagamento dos produtos que preparou para seu consumo.

6.7. No dia 30.12.2018, a Trabalhadora-Arguida:

6.7.1. Pelas 08h04 presenciou a trabalhadora (...) a preparar o seu próprio pequeno-almoço (sandwich) e a sair da secção com um pacote de leite na mão, sem a impedir.

6.7.2. Nesse seguimento, entregou à trabalhadora (...) uma etiqueta para que a mesma pudesse pagar o produto que retirou na frente de loja e, dessa forma, poder pagar pelos produtos apenas o preço de loja que é inferior ao preço que se paga no balcão

6.7.3. Preparou, pelas 08h23, o seu próprio pequeno-almoço, tendo para o efeito retirado da vitrina um “muffin” e preparado um galão para si, procedendo a própria ao pagamento dos produtos que preparou para seu consumo próprio.

6.7.4. Observou pelas 10h44, o trabalhador da secção do Talho, (...), a servir o seu próprio pequeno-almoço, sem nada fazer para o impedir.

6.8. No dia 31.12.2018, pelas 8h49, a Trabalhadora-Arguida:

6.8.1. Preparou o seu próprio pequeno-almoço e registou o mesmo.

6.8.2. Observou o trabalhador da secção de ..., ..., a preparar o seu próprio pequeno-almoço na secção de ... (ferradura de chocolate e um pastel de nata), sem nada fazer para o impedir.

7. Acresce que, ao adotar os referidos comportamentos, a Trabalhadora-Arguida violou, ainda, frontalmente, as regras e os procedimentos internos.

8. De facto, as condutas descritas nos números 6.4.1, 6.5.3, 6.6, 6.7.3 e 6.8.1 foram levadas a cabo durante o horário de trabalho da Trabalhadora-Arguida, período durante o qual esta está proibida, como a mesma bem sabe, de adquirir (caso o tivesse feito) quaisquer produtos comercializados pela Arguente.

9. Ademais, os produtos que a Trabalhadora-Arguida retirou, para benefício próprio, nos dias mencionados nos números 6.3.1, 6.4.3, 6.5, 6.6.3 e 6.7.1, foram pela mesma consumidos no interior da loja, em clara violação das normas e procedimentos internos.

10. A conduta adotada pela Trabalhadora-Arguida, melhor detalhada nos números 6.3.1, 6.4.3, 6.5, 6.6.3 e 6.7.1, viola, ainda, as regras e os procedimentos internos em vigor na Arguente, na medida em que a mesma desrespeitou, reiteradamente, o dever que sobre si

impedia de solicitar a outro colaborador que estivesse presente na secção que lhe servisse os produtos que pretendia adquirir, ao invés de se servir a si mesma, como logrou fazer em todas as ocasiões.

11. Acresce que impedia sobre a Trabalhadora-Arguida, na qualidade de Responsável de Secção, o dever de garantir que os restantes trabalhadores da Arguente adotavam, em toda e qualquer ocasião, uma conduta conforme aos procedimentos internos em vigor na Arguente, nomeadamente no que respeita às regras de consumo e pagamento de produtos dentro da loja, dever que a Trabalhadora-Arguida afrontosamente incumpriu.

II. DO DIREITO

As condutas descritas, a confirmarem-se, são passíveis de configurar violações extremamente graves, entre outros, do principal dever que impende sobre a Trabalhadora Arguida: o dever de lealdade [alíneas f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho].

Na verdade, a confirmar-se o elenco factual descrito, constatar-se-á que a Trabalhadora-Arguida não só se locupletou, indevida e ilicitamente, de produtos propriedade da Arguente, como o fez em conluio com diversos outros trabalhadores adstritos à loja em que presta trabalho, adotando uma conduta concertada com vista à obtenção de benefícios ilegítimos, para si e para terceiros.

Ademais, a demonstrarem-se ser verdadeiros os comportamentos imputados à Trabalhadora-Arguida concluir-se-á que os mesmos apenas foram possíveis em virtude da especial confiança nela depositada pela Arguente, que confiou na honestidade e probidade da Trabalhadora-Arguida apenas para ver tal confiança violada.

Note-se, aliás, que a confirmarem-se os factos descritos, não poderá deixar de se concluir que os mesmos só foram possíveis porque a Trabalhadora-Arguida se aproveitou, indevidamente, da posição e do cargo que ocupa na estrutura organizativa da Arguente.

De facto, em virtude das funções que exerce, a Trabalhadora-Arguida tem uma especial obrigação de assegurar o cumprimento das regras e procedimentos internos e de garantir que a Arguente não é lesada nos seus interesses, especial obrigação esta que a mesma descuroou inteiramente, dando um exemplo nefasto a todos os restantes trabalhadores da Arguente.

As condutas descritas são, também, passíveis de configurar violações gravosas do dever de zelo e diligência, de obediência e de custódia que impendem sobre a Trabalhadora-Arguida [alíneas c), e) e g), do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho], constituindo justa causa de despedimento, nos termos do disposto nas alíneas a) e d), do n.º 2 e o n.º 1, ambos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Tais condutas, a demonstrarem-se, assumem particular gravidade por consubstanciarem, igualmente, ilícitos penais, que apenas puderam ser cometidos em virtude da posição ocupada pela Trabalhadora-Arguida no seio da Arguente.

1.4. Em resposta à nota de culpa, a ilustre mandatária da trabalhadora, apresentou defesa nos seguintes termos:

“CONTESTANDO

A NOTA DE CULPA QUE LHE É MOVIDA POR

PINGO DOCE DISTRIBUIÇÃO ALIMENTAR, S.A,

...

vem dizer o seguinte:

1. Após análise efetuada ao conteúdo da douda nota de culpa, verifica-se a imputação à trabalhadora da violação (...) "dos deveres previstos pelas alíneas f), c), e), e g) do n.º1 do art.º 128.º do Código do Trabalho, designadamente:

-Dever de Lealdade

-Dever de Zelo e diligência e de custódia

-Violação de normas de higiene e segurança

2. Mais refere a douda nota de culpa que, as condutas descritas constituem justa causa de despedimento nos termos do disposto nas alíneas a) e d) do n.º 2 e o n.º1 ambos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

3. Informando a ora respondente a intenção da entidade empregadora de sancioná-la disciplinarmente mediante a aplicação de uma sanção, fazendo menção da inclusão da sanção de despedimento imediato e com justa causa.

Ora,

4. Salvo o devido respeito, não nos afigura razoável a aplicação de uma medida disciplinar à ora arguida, com esta gravidade.

Desde logo porque,

5. Os factos apresentados da forma como estão, não correspondem á verdade.

6. A ora arguida não procedeu da forma e com o intuito descrito na douta nota de culpa.

Senão vejamos,

Antes de mais, cumpre evidenciar seguinte:

7...., é trabalhadora da empresa desde outubro de 2008, ou seja, há 11 anos.

8. A mesma é detentora da categoria profissional de Operadora Especializada.

9. Exercendo atualmente, as suas funções como Chefe da Secção de ... da Loja sita em

10. Todos os trabalhadores afetos à Loja de (...) exercem as funções de forma polivalente, sendo colocados por diversas vezes a efetuar durante a jornada de trabalho, tarefas diferentes e distintas das que constituem a sua prestação de trabalho habitual, quer para colmatar a falta ao serviço de um colega, quer para substituir um colegas de férias, quer pelo acréscimo de trabalho em cada secção.

11. A entidade patronal, desde o ano de 2008, teve ao seu serviço nas funções de gerente de loja cerca de 5 (cinco) trabalhadores. A saber:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

12. *Nos últimos tempos, exercia as funções de Gerente de Loja, a Sra. (...), à qual competia entre outras tarefas, organizar coordenar e orientar a equipa e o funcionamento da loja á qual estava afeta.*

13. *A loja (...) sita em (...), têm uma elevada afluência de clientes, e, por conseguinte, um grande volume de trabalho.*

14. *O número de trabalhadores afetos à Loja de (...) é reduzido, em face do volume de trabalho diário exigido para o bom funcionamento e dinâmica da mesma, quer para o cumprimento de todas as regras internas implementadas.*

15. *A trabalhadora (...), sempre exerceu as suas funções profissionais com zelo, competência e dedicação desde a sua admissão em outubro de 2008.*

16. *Sempre cumpriu escrupulosamente as ordens dadas pela sua chefia direta a Sra. (...), quer por todas as outras que lhe antecederam.*

17. *Nunca antes a trabalhadora foi alvo de processo disciplinar.*

18. Nunca existiu, nem existe qualquer intenção direta ou indireta por parte da trabalhadora para prejudicar a empresa para a qual labora.

19. Na Loja (...) de (...), está instalado sistema de vídeo vigilância, o que permite assegurar a segurança das instalações e o controle e a efetivação da proteção de pessoas e bens. Todavia,

20. É, absolutamente essencial que o uso destes sistemas que comportam em um tratamento de dados pessoais sejam sujeitos a condições de legitimidade, sujeitos a princípios orientadores que devem ser observados de acordo com o disposto na lei, designadamente, na Constituição da República Portuguesa, no Código de Trabalho, na Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, e na Lei n.º67/98, Lei da Proteção dos Dados Pessoais.

Dos factos propriamente ditos

21. Vem a trabalhadora acusada dos seguintes factos

"(...)6.1 No dia 03.11.2018,0 Trabalhadora-Arguida:

6.1.1. Assistiu, pelas 07h56, à trabalhadora ...(...), retirar um produto com a designação "merenda mista", bem como uma bebida do frigorífico, sem nada fazer para a impedir.

6.1.2. Recusou-se, quatro minutos depois, a receber o pagamento pelos produtos consumidas pela trabalhadora (...), quando a mesma os quis pagar.

6.2. No dia 08.11.2018, pelas 06h20, a Trabalhadora-Arguida assistiu à trabalhadora e

gerente de loja, (...), retirar dois produtos com a designação “bolinha de queijo”, sem proceder ao respetivo pagamento, nada tendo feito para a impedir.

6.3. No dia 11.11.2018, pelas 11h25, a Trabalhadora-Arguida assistiu à trabalhadora (...) (frente de loja) a dirigir-se à secção de ... e a retirar uma garrafa de água das pedras do frigorífico, sem nada fazer para a impedir; de seguida, a Trabalhadora-Arguida consentiu que a colaboradora (...) registasse produto usando o seu código de operadora, tendo, inclusivamente, consentido que a referida colaboradora usasse a pistola de leitura de códigos de barras em vez de registar o produto no menu disponível para o efeito, permitindo, desta forma, que a trabalhadora (...) pagasse pela água um preço inferior ao praticado na secção de

6.4. No dia 23.12.2018, a Trabalhadora-Arguida:

6.4.1. Dirigiu-se, pelas 08h54, à secção de ..., e serviu o seu próprio pequeno-almoço, retirando da vitrina um bolo com a designação “muffin” e um galão, procedendo a própria ao pagamento dos produtos que consumiu.

6.4.2. Observou, pelas 09h22, a trabalhadora (..) a servir-se diretamente da vitrina de exposição dos bolos, sem nada fazer para a impedir, tendo, ainda, permitido que fosse a própria trabalhadora a registar os produtos que retirou.

6.4.3. Presenciou e consentiu que os trabalhadores (...) (não perecíveis), (...) (frente de loja) e (...) (take away), servissem o seu próprio pequeno-almoço na secção de bolos, tendo inclusivamente consentido que a trabalhadora (...) preparasse para si um galão e que não o pagasse.

6.5. No dia 24.12.2018, a Trabalhadora-Arguida:

6.5.1. Observou, pelas 08h30, a trabalhadora da frente de loja, (...), a preparar o seu próprio pequeno-almoço, retirando, para o efeito, uma sandwich de queijo e um galão e a abandonar a secção sem proceder ao pagamento dos produtos.

6.5.2. Observou, pelas 08h45, o trabalhador da secção de Frutas e Vegetais, (...), a preparar o seu próprio pequeno-almoço (sumo de laranja natural e sandwich de queijo), sem nada fazer para o impedir.

6.5.3. Preparou, pelas 08h53, o seu próprio pequeno-almoço, tendo efetuado o registo do mesmo e pago.

6.5.4. Observou, pelas 09h12, o trabalhador da secção de frutas e vegetais, (...), a preparar o seu próprio pequeno-almoço, sem nada fazer para o impedir.

6.5.5. Observou, pelas 09h25, o trabalhador da secção de frutas e vegetais, (...), a servir-se de um café sem proceder ao respetivo pagamento, nada tendo feito para o impedir.

6.5.6. Observou, pelas 09h35, a trabalhadora (...) a preparar o seu próprio pequeno almoço (sandwich de queijo e galão), sem nada fazer para a impedir.

6.6. No dia 29.12.2018, pelas 08h47, a Trabalhadora-Arguida preparou o seu próprio pequeno-almoço, tendo para o efeito retirado da vitrina um "muifin" e preparado um galão para si, procedendo a própria ao pagamento dos produtos que preparou para seu consumo.

6.7. No dia 30.12.2018, a Trabalhadora-Arguida:

6.7.1. Pelas 08h04 presenciou a trabalhadora (...) a preparar o seu próprio pequeno-almoço (sandwich) e a sair da secção com um pacote de leite na mão, sem a impedir.

6.7.2. Nesse seguimento, entregou à trabalhadora (...) uma etiqueta para que a mesma pudesse pagar o produto que retirou na frente de loja e, dessa forma, poder pagar pelos produtos apenas o preço de loja que é inferior ao preço que se paga no balcão

6.7.3. Preparou, pelas 08h23, o seu próprio pequeno-almoço, tendo para o efeito retirado da vitrina um “muffin” e preparado um galão para si, procedendo a própria ao pagamento dos produtos que preparou para seu consumo próprio.

6.7.4. Observou pelas 10h44, o trabalhador da secção ..., (...), a servir o seu próprio pequeno-almoço, sem nada fazer para o impedir.

6.8. No dia 31.12.2018, pelas 8h49, a Trabalhadora-Arguida:

6.8.1. Preparou o seu próprio pequeno-almoço e registou o mesmo.

6.8.2. Observou o trabalhador da secção de ..., ..., a preparar o seu próprio pequeno-almoço na secção de ... (ferradura de chocolate e um pastel de nata), sem nada fazer para o impedir.

Relativamente aos mesmos termos que referir o seguinte:

22. Desde que iniciou funções ao serviço da empresa, que sempre foi permitido aos trabalhadores adquirir e consumir produtos da Secção de ... da loja de (...).

23. Sempre foi prática autorizada, qualquer trabalhador poder se auto-servir.

24. Sempre foi prática autorizada, o pagamento posterior ao consumo dos produtos adquiridos na Secção de

25. Essa prática era justificada em virtude do número reduzido de trabalhadores a essa secção (um trabalhador no atendimento e outro no interior da padaria) com o intuito de facilitar o serviço do colega que tivesse afeto ao atendimento.

26. *No seu caso específico, sempre efetuou o pagamento imediato dos produtos que consumiu.*

27. *Relativamente ao procedimento adotado, não cabia à mesma determinar que o mesmo não podia ser efetuado, tanto mais que,*

A) Sempre foi do conhecimento de todos os trabalhadores que exerceram as funções de responsáveis de loja desde 2007.

8) A ora arguida sempre cumpriu ordens, nomeadamente as ordens diretas da Responsável de loja. E,

c) Durante o curso de Padaria que frequentou anteriormente, (há mais ou menos 4 anos) o procedimento adotado para os pequenos-almoços dos trabalhadores era semelhante nas lojas (...) e (...) em (...).

28. *No entanto reconhece a importância de cumprir escrupulosamente as regras impostas e implementadas pela (...).*

29. *Comprometendo-se a cumprir de ora em diante.*

30. *Refere a douta instrutora do processo que a arguida tinha conhecimento que de uma "suposta" adulteração dos documentos de quebra, o que é absolutamente falso.*

31. *A trabalhadora enquanto funcionária adstrita à Secção de Secção ... desconhecia tal facto.*

32. *Na secção onde desempenhava as suas funções, a existência de quebra foi sempre reportada à sua chefia direta. Pelo que,*

33. *Não corresponde à verdade o vertido nos pontos 1 a 5 do 1.2 Dos Factos com Relevância Disciplinar constantes na Nota de Culpa.*

Para além de tudo o que acima se expôs, sempre se chama atenção de V.Exa para o seguinte,

34. *A Trabalhadora ora arguida, com 11 anos de antiguidade, sempre tem defendido os interesses da sua entidade patronal e desempenhado as suas funções com zelo e assiduidade, e pontualidade com a perfeita consciência dos interesses da (...).*

35. *Sem que antes lhe tenha sido movido qualquer processo disciplinar.*

36. *Sempre tem realizado o seu trabalho com zelo e diligência, participando de modo diligente em ações de formação profissional, sempre tem cumprido as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina no trabalho, bem como segurança e saúde no trabalho.*

37. *A sua conduta sempre se pautou pelo respeito e urbanidade para com os colegas e os seus superiores.*

38. *A ora arguida, é uma pessoa humilde, respeitadora e de fracas condições económicas, que precisa do trabalho para sobreviver.*

Na verdade,

39. Aufer a remuneração base de € 865,00 mensais.

40. Vivendo de forma exclusiva da sua remuneração mensal, não tendo quaisquer outros rendimentos.

41. A trabalhadora está grávida de 15 semana, facto, que é do conhecimento da empresa.

42. O marido, desempregado, não tem qualquer rendimento à presente data.

43. Tem um filho menor idade.

44. A sua remuneração é, pois, imprescindível ao sustento e subsistência da sua família.

45. O simples facto de lhe ter sido movido este processo disciplinar já foi penalizador o bastante para a trabalhadora.

46. Numa situação idêntica não voltará a agir como agiu.

47. Não estão, portanto, reunidas as circunstâncias necessárias para a aplicação de uma medida com a gravidade da prevista no art.º 328.º n.º 1 al. f) da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

Pelo que considerando o atrás mencionado, deverá ser aplicada á arguida uma pena não superior á da prevista no artigo 328. ° n. °1 b) da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

- Relatório final;
- Despacho de abertura de procedimento disciplinar;
- Impresso de participação disciplinar;
- Autorização n.º 4659/2018 (emitida pela Comissão Nacional de Proteção de Dados);
- Imagens CCTV;
- Notificação à trabalhadora da nota de culpa e respetivos comprovativos;
- Resposta à nota de culpa e respetivos comprovativos de receção;
- Resposta à nota de culpa de 29 trabalhadores/as alvo de processo disciplinar pela alegada prática de factos semelhantes aos da trabalhadora visada no presente processo;
- Autos de Inquirição da testemunha ...;
- Despacho de instrutores de 18.04.2019; 26.04.2019; 02.05.2019; 13.05.2019; 17.05.2019; 20.05.2019; 24.05.2019; 30.05.2019; 11.06.2019;
- Termo de encerramento do Inquérito Prévio;
- Manual de Acolhimento;
- Manual de Pré-Requisitos (...);
- Documento: Regras de receção.

1.6. 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: resalta 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 nexo 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 culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (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 vincuística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...). É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma 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 nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

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

Diz 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 nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do 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 Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

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

- Consumir de forma reiterada e recorrente produtos comercializados na loja sem efetuar o respetivo pagamento, bem como, permitir que outros trabalhadores alocados à loja adotem comportamentos semelhantes;
- Consumir os produtos de forma ostensivamente “à vista de todos”, sem qualquer cuidado de esconder a sua conduta;
- Adulterar os “documentos de quebra”, fazendo constar dos mesmos os produtos que haviam sido consumidos sem pagamento pelos trabalhadores da loja.

2.16. A Entidade Empregadora indica que os comportamentos imputados à trabalhadora se concretizaram, nomeadamente, nos seguintes dias: 03.11.2018; 08.11.2018; 11.11.2018;

23.12.2018; 24.12.2018; 29.12.2018; 30.12.2018;

2.17. No entendimento da entidade empregadora, com a sua conduta, a trabalhadora violou frontalmente as regras e os procedimentos internos, configurando violações extremamente graves, do dever de lealdade, dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, dever de cumprir as ordens e instruções do empregador e o dever de velar pela boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo empregador, previstos nas alíneas c), e) f) e g) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

2.18. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e devendo as entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.19. Assim, num primeiro ponto, importa aludir à eventual caducidade do direito a instaurar procedimento disciplinar:

2.19.1. Dispõe o n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2.19.2. O artigo 352.º do Código do Trabalho, determina que caso seja necessário para fundamentar a nota de culpa, pode ser aberto inquérito prévio, suspendendo-se o prazo previsto no n.º 1 e n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, desde que,

essa abertura ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita dos comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

2.19.3. Assim, considerando que a entidade empregadora teve conhecimento no dia 08.11.2018, através do Coordenador de Recursos Humanos (...), da alegada prática de comportamentos que poderiam consubstanciar a violação de deveres da trabalhadora-arguida e, apesar de não resultar claro dos autos que foi aberto inquérito prévio, por inexistir um despacho de abertura do mesmo, admite-se que pedido dirigido ao Departamento de Segurança no dia 15.11.2018, com o objetivo de averiguar a veracidade dos factos alegados, se possa traduzir na abertura de inquérito prévio, porquanto se coaduna com o objetivo do mesmo.

2.19.4. Com efeito, interpretando desta forma, a trabalhadora deveria ter sido notificada da nota de culpa nos 30 dias seguintes à conclusão do inquérito prévio, que ocorreu em 05.02.2019, só o fez em 11.03.2019, 4 dias após o prazo.

2.19.5. Não se entendendo desta forma, a entidade empregadora deveria ter iniciado o procedimento disciplinar nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da eventual infração, em 08.11.2018, apenas iniciou o processo disciplinar em 05.02.2019, 29 dias após o prazo.

2.19.6. Face ao acima descrito, afigura-se que o direito a instaurar o procedimento disciplinar possa ter caducado, porquanto, admitindo a existência de inquérito prévio, a notificação da nota de culpa ocorreu em momento posterior aos 30 dias subsequentes à conclusão do mesmo e, no caso de não se entender pela existência

de inquérito prévio, a abertura do procedimento disciplinar ocorreu em prazo ulterior a 60 dias, do conhecimento dos factos.

Não obstante,

2.20. Na participação disciplinar, a entidade empregadora refere que, o Departamento de Segurança, entregou em 05.02.2019 os resultados da investigação efetuada, fazendo referência a um relatório, donde resultam as conclusões factuais que são imputadas à trabalhadora em sede de nota de culpa.

2.21. Apesar do referido relatório não constar dos autos, a entidade empregadora juntou imagens de CCTV, onde alegadamente se podem verificar os comportamentos ilícitos da trabalhadora.

2.22. Desde logo, salvo melhor opinião, entende-se não ser possível, retirar das referidas imagens, quaisquer conclusões quanto aos factos imputados à trabalhadora.

2.23. Todavia, ainda que assim não se entendesse, e considerando que a recolha das imagens se considera lícita, por ter sido autorizada pela Comissão Nacional de Proteção de Dados, conforme prevê o artigo 21.º do Código do Trabalho, e conforme consta da autorização n.º 4659/2018, junta aos autos, afigura-se que tal entendimento não pode ser colhido quanto à utilização das imagens, para efeitos disciplinares.

2.24. Neste sentido, pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto¹, referindo o seguinte:

"(...) Resta acrescentar que haverá, ainda, que distinguir entre a recolha das imagens e a sua subsequente utilização, sendo certo que da licitude da sua recolha, porque autorizada pela CNPD, não decorre que seja lícita a sua utilização, para efeitos disciplinares, pelo empregador contra o trabalhador. De toda a legislação que temos vindo a mencionar em parte alguma se refere que a recolha das imagens por sistema de videovigilância possa ser utilizada pelo empregador para efeitos disciplinares (nem mesmo quando a sua instalação vise, tão-só, o propósito de proteção de pessoas e bens[3]), utilização essa que sempre redundaria no controlo do desempenho profissional do trabalhador, fossem as imagens fruto de uma recolha direcionada (câmaras diretamente direcionadas sobre o trabalhador) ou fruto de uma recolha meramente incidental (em que, não obstante colocado o equipamento para proteção de pessoas e bens em relação ao público em geral que frequenta o estabelecimento, permite todavia a captação de imagem em relação a atividade desempenhada pelo trabalhador). Tais imagens apenas poderão ser utilizadas em sede ou no âmbito de investigação criminal e de harmonia com a legislação penal e processual penal. Mas, e salvo melhor opinião, não no âmbito do procedimento disciplinar."

2.25. Não obstante, torna-se ainda essencial, no presente processo, verificar se os alegados comportamentos da trabalhadora são suscetíveis de justificar a sanção mais gravosa, dentro das eventualmente aplicáveis.

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

1

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 09.05.2011, processo 379/10.6TTBCL-A.P1

2.27. No caso concreto, afigura-se que a sanção é manifestamente desadequada quer quanto aos factos alegadamente praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, assim como, ao eventual juízo de valores que se possa fazer à conduta da trabalhadora.

2.28. Recorde-se que, em suma, a trabalhadora é acusada de forma reiterada e recorrente consumir produtos comercializados na loja onde exerce atividade sem preceder ao seu pagamento, assim como, de permitir que outros trabalhadores o façam; é ainda acusada de adulterar os “documentos de quebra”, fazendo constar dos mesmos, os produtos que haviam sido consumidos sem pagamento.

2.29. De referir que, salvo melhor opinião, os únicos factos dados por provados no presente processo, naquilo que concerne à conduta da trabalhadora, é que a mesma, se auto servia dos produtos que consumia, todavia ao contrário do alegado no ponto 1 do ponto 1.2 (Dos Factos com Relevância disciplinar) da Nota de Culpa, a trabalhadora sempre efetuou o respetivo pagamento dos produtos consumidos, conforme se pode ler nos pontos 6.4.1., 6.5.3., 6.7.3., 6.8.1. do ponto 1.2 (Dos Factos com Relevância disciplinar) da Nota de Culpa.

2.30. Em face do exposto, não se pode concluir, conforme fez a entidade empregadora, que todos 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 do 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.

2.31. 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.

2.32. 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

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, cfr. 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 31 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA

A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

“A CTP vota contra a conclusão do presente parecer por entender que não existe uma prática discriminatória e persecutória por parte da entidade empregadora, uma vez que foram instaurados 30 processos disciplinares contra 30 trabalhadores sobre factos em tudo semelhantes aos que foram imputados à ora Trabalhadora.

Dito isto, e arrumada a situação de análise da eventual discriminação, expressamente discorda das alusões efectuadas à legalidade ou ilegalidade da invocação do conceito de justa causa, caducidade e outros que não ao dita discriminação, já que entende que tais alusões não se enquadram nas competências conferidas a esta Comissão.”