

PARECER N.º 180/CITE/2021

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 12.02. Processo n.º 772-DG/2021

I – OBJETO

- 1.1.** Em 23.03.2021, a CITE recebeu da sociedade ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Em 23.02.2021, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, que esta recebeu em 24.02.2021, onde se refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A Arguida foi admitida com contrato de trabalho ao serviço da ... em 2 de abril de 2016, exercendo sob a autoridade, direção e fiscalização da última as funções inerentes à categoria profissional de ...*

- 1.2.2.** *No âmbito desta relação laboral, e em conformidade com a lei e outros normativos aplicáveis na Empresa, a Arguida tem, entre outros, o dever de zelo e diligência na execução das suas funções, o dever de boa-fé e o de lealdade para com o empregador e, também, o dever de mútua colaboração relativamente àqueles com quem contacte no âmbito da sua atividade profissional.*
- 1.2.3.** *Os direitos e deveres laborais são conhecimento de todos os trabalhadores, sem exceção, cujo respeito é devido por qualquer um e independentemente do grau da hierarquia.*
- 1.2.4.** *Não obstante, a Arguida praticou um conjunto de atos gravosos e devidamente identificados pela empresa no seu local de trabalho, os quais têm gerado prejuízos patrimoniais e morais para a Arguente e contado com a conivência e cobertura de outros colegas, sobretudo com o responsável pela Secção do ...*
- 1.2.5.** *Portanto, a Arguida adotou comportamentos que configuram uma violação dos seus deveres laborais, suscetíveis de quebrar irremediavelmente a relação de confiança que a Empresa mantém nesta, razão pela qual merecerem censura disciplinar.*
- 1.2.6.** *Através de imagens captadas pelo sistema de videovigilância devidamente autorizado e implementado na ... para efeitos de proteção de pessoas e bens, o qual é do conhecimento de todos os trabalhadores, foi detetado que a Arguida, nos dias 12, 23 e 29 de dezembro de 2020 e 4, 5 e 8 de janeiro de 2021, e com a clara cumplicidade dos colegas a trabalhar na mesma secção,*

consumiu produtos destinados à venda ao público sem que tenha pago o valor total dos mesmos além de não ter registado e ou cobrado o valor total e devido dos consumos feitos pelos colegas.

- 1.2.7.** *No ..., existe o procedimento de se ter de registar todos os pedidos no TPA, que saem automaticamente na cozinha e bar para que sejam preparados e que ficam associados à mesa para respetiva faturação.*
- 1.2.8.** *As práticas detetadas pela Empresa evidenciam o incumprimento deste procedimento gerando irregularidades de faturação e prejuízos incompreensíveis.*
- 1.2.9.** *No dia 12 de dezembro de 2020, pelas 12h32, a Arguida entrou no café, tendo, a partir das 12h34, consumido uma baguete prensada com recheio, uma dose de batatas fritas e molhos e uma garrafa de água da marca ..., produtos servidos pela trabalhadora ..., cfr. frames juntos conjuntamente sob o Documento n.º 1.*
- 1.2.10.** *Pelas 13h05, a trabalhadora ... fez a conta e cobrou apenas EUR 0,90 correspondente ao valor da garrafa de água consumida, ficando a faltar entre EUR 4,20 e EUR 7,70 relativos aos restantes produtos consumidos (uma baguete com recheio prensada cujo valor varia entre EUR 2,25 e EUR 5,75 dependendo do tipo de recheio, mais EUR 1,95 da dose de batatas fritas), cfr. frames juntos sob o Documento n.º 2 e fatura junta sob o Documento n.º 3.*
- 1.2.11.** *No dia 23 de dezembro de 2020, pelas 12h13, a Arguida entra no café e fala ao balcão com o colega ..., cfr. frames juntos sob o Documento n.º 4.*

- 1.2.12.** *Às 12h15, a Arguida senta-se numa mesa perto do balcão, sendo que às 12h21 levanta-se e recebe um saco de take away, cfr. frames juntos conjuntamente sob o Documento n.º 5.*
- 1.2.13.** *Da fatura emitida às 12h14 apenas consta que foi cobrado uma carcaça simples para levar no valor de EUR 0,95, cfr. fatura junta sob o Documento n.º 6.*
- 1.2.14.** *Contudo, tudo aponta para que fosse outro o conteúdo do saco, pois, o pedido da Arguida demorou 5 minutos para ser preparado e, por outro lado, esta poderia ter comprado uma carcaça simples no supermercado a um preço mais baixo (EUR 0,20).*
- 1.2.15.** *Em 29 de dezembro de 2020, pelas 15h24, a Arguida entrou no café e foi até ao balcão falar com os colegas ... e a ..., tendo-se dirigido, depois, para a esplanada, cfr. frames juntos sob o Documento n.º 7.*
- 1.2.16.** *Às 15h28 e 15h34, a trabalhadora ... serviu um sumo natural, um prato de molhos e uma tosta com recheio à Arguida, cfr. frames juntos conjuntamente sob o Documento n.º 8.*
- 1.2.17.** *Pelas 16h06, a mesma trabalhadora fez a conta da Arguida tendo apenas sido cobrado EUR 1,20 relativo a duas fatias de pão tradicional simples, faltando cobrar entre EUR 4,25 e EUR 6,00 face àquilo que foi efetivamente consumido (uma tosta cujo valor varia entre EUR 2,70 e EUR 4,45 dependendo do tipo de recheio, mais EUR 2,75 do sumo natural), cfr. frames juntos sob o Documento n.º 9 e fatura junta sob o Documento n.º 10.*

- 1.2.18.** *Em suma, nos dias acima indicados, a Arguida consumiu produtos sem pagar o preço total efetivamente devido pelos mesmos, nem tão pouco efetuou qualquer pagamento posterior.*
- 1.2.19.** *No dia 4 de Janeiro de 2021, pelas 12h13, a trabalhadora ... entrou no café, tendo o colega ... entregue à mesma uma baguete prensada com recheio e uma lata de refrigerante, às 12h16 e 12h17, respetivamente, cfr. frames juntos conjuntamente sob o Documento n.º 11.*
- 1.2.20.** *Pelas 12h38, a Arguida serviu àquela trabalhadora um café e um pastel de nata, cfr. frames juntos sob o Documento n.º 12.*
- 1.2.21.** *Às 12h54, a Arguida emite fatura e cobra apenas EUR 2,50 correspondente ao pastel de nata e refrigerante consumidos, não tendo sido cobrado entre EUR 3,50 e EUR 6,55 em referência aos outros artigos consumidos pela ... (uma baguete prensada cujo valor varia entre EUR 2,25 e EUR 5,75 dependendo do tipo de recheio, mais EUR 0,80 do café), cfr. frames juntos sob o Documento n.º 13 e fatura junta sob o Documento n.º 14.*
- 1.2.22.** *Já no dia 5 de janeiro de 2021, a Arguida, pelas 12h18, entrou no café e foi até ao balcão falar com colega ..., sentando-se depois perto do balcão, cfr. frames juntos sob o Documento n.º 15.*
- 1.2.23.** *Pelas 12h20, o referido trabalhador entregou à Arguida um sumo ... e às 12h27 serviu à mesma uma baguete prensada com recheio, cfr. frames juntos conjuntamente sob o Documento n.º 16.*

- 1.2.24.** *Pelas 12h56, o trabalhador ... faz a conta da Arguida, tendo esta pago apenas EUR 2,70, montante correspondente ao consumo de um ... e de uma baguete simples, não correspondendo, por isso, ao que seria devido, faltando, pois, pagar entre EUR 1,15 e EUR 4,65 (correspondendo ao preço de uma baguete prensada com recheio, o qual varia entre estes valores em função do tipo de recheio), cfr. frames juntos sob o Documento n.º 17 e fatura junta sob o Documento n.º 18.*
- 1.2.25.** *No dia 8 de janeiro de 2021, pelas 15h14, a Arguida serve um refrigerante ...e uma baguete prensada com recheio à colega ..., cfr. frames juntos sob o Documento n.º 19.*
- 1.2.26.** *Às 15h38, a Arguida leva um café e um pastel de nata à mesma trabalhadora, cfr. frames juntos sob o Documento n.º 20.*
- 1.2.27.** *Pelas 15h52, o trabalhador ... faz a conta de ..., cobrando apenas EUR 3,60, valor correspondente a um pastel de nata, a uma baguete simples e um refrigerante de marca ..., faltando cobrar entre EUR 1,95 e EUR 5,45 (correspondendo ao preço de uma baguete prensada com recheio, o qual varia entre EUR 2,25 e EUR 5,75 em função do tipo de recheio, mais EUR 0,80 do café), cfr. frames juntos sob o Documento n.º 21 e fatura junta sob o Documento n.º 22.*
- 1.2.28.** *Nos dias atrás descritos, a Arguida registou a mesma conduta que no mês de dezembro de 2020, não tendo ainda registado e ou cobrado a totalidade dos produtos efetivamente consumidos pelos colegas, o que não se compreende nem se pode tolerar, indiciando que se trata de uma rotina instalada na*

Secção ..., a qual tem gerado diversos prejuízos para a empresa, nomeadamente de índole ética e moral.

1.2.29. *Com o comportamento e postura supra descritos, a Arguida violou, de forma muito séria, grave e culposamente, os seguintes deveres laborais a que está vinculada por força do contrato de trabalho vigente (cfr. artigos 126.º, n.º 1 e 2 e 128.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT):*

- a) Dever de boa fé e de lealdade no exercício dos seus direitos e cumprimento das respetivas obrigações, que impõe ao trabalhador um cumprimento rigoroso de deveres acessórios de conduta, com vista à satisfação plena dos interesses e expectativas da Empresa sobre aquele, impedindo-o de, por qualquer forma, causar prejuízo à organização em que se encontra integrado n.º 1 do art.º 126.º e alínea f) do n.º 1 do art.º 128.º do CT;*
- b) Dever de zelo e diligência ao abrigo do qual o trabalhador está adstrito a desempenhar a sua atividade em termos adequados, sobretudo qualitativa e quantitativamente, resultando a calibração deste dever da natureza do próprio trabalho e do grau de responsabilidade do trabalhador - alínea c), n.º 1 do art.º 128.º do CT;*
- c) Dever de mútua colaboração, segundo o qual cada uma das partes deverá, durante a execução do contrato, atuar de modo cooperante, o que implica uma comunhão de interesses entre empregador e trabalhador, nomeadamente na procura e obtenção da maior produtividade da organização - n.º 2 do art.º 126.º do CT;*
- d) Dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com*

urbanidade e probidade, impondo-se uma atuação ética e de conduta rigorosas, sem que se verifiquem comportamentos desonestos ou imorais - alínea a) do n.º 1 do art.º 128.º do CT.

1.2.30. *Os comportamentos da Arguida são suscetíveis de quebrar, de forma irremediável, a confiança depositada pela Empresa na mesma, não existindo qualquer justificação para o efeito, até porque tal prática não foi, em momento algum, admitida ou tolerada pela empresa.*

1.2.31. *A violação reiterada dos diversos deveres laborais acima descritos, com conhecimento até do responsável pela Secção do ..., é reveladora de um total menosprezo pela ... enquanto entidade empregadora pela Arguida, não tendo esta cuidado de desempenhar as suas funções de forma diligente e de guardar lealdade para com a Empresa, sendo para ela indiferente os prejuízos patrimoniais e morais sofridos pela última causados por si.*

1.2.32. *Neste seguimento, a Empresa não pode, de forma alguma, admitir e tolerar este tipo de condutas numa estrutura onde o profissionalismo, o respeito e a responsabilidade de cada um dos colaboradores tem de imperar.*

1.2.33. *Portanto, é de se concluir que a conduta da Arguida é de intensa gravidade e configura a prática de uma infração disciplinar laboral muito grave, incorrendo na aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa por quebra total e irremediável da relação de confiança mantida entre a trabalhadora e empresa”.*

- 1.3.** A trabalhadora arguida foi notificada da Nota de Culpa, em 24.02.2021, não constando do processo disciplinar a resposta à Nota de Culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** 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;".
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.

- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. Como prova dos factos de que é acusada a trabalhadora arguida na Nota de Culpa, a entidade empregadora apresenta 16 documentos com várias fotos cada um, mais 6 documentos, cada um com uma fatura não identificada, em nome de consumidor final.
 - 2.3.1. Ora, nem as referidas fotos, nem as mencionadas faturas conseguem demonstrar os factos de que vem acusada a trabalhadora arguida, pois não conhecemos as pessoas, nem percebemos a sequência dos seus movimentos, nem o que estão a fazer, nem a relação entre essas pessoas e cada uma das faturas apresentadas.
- 2.4. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

- 2.5. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da trabalhadora arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.6. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela sociedade ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 14 DE ABRIL DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.