

PARECER N.º 264/CITE/2023

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e/ou lactante, 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 886 - DG/2023

I – OBJETO

- 1.1.** Em 20.02.2023, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera e/ou lactante ..., 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 20.01.2023, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, que esta recebeu, em 23.01.2023, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A arguida foi admitida ao serviço subordinado da arguente no ano de 2012, com a categoria de ..., para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional, nas instalações da arguente na loja sita em ...*
 - 1.2.2.** *Antes de ter entrada na empresa da arguente, a trabalhadora-arguida desempenhava funções similares na empresa em nome individual de um dos gerentes da arguente.*

- 1.2.3.** *Tendo realizado essa atividade durante os anos de 1999 e 2011.*
- 1.2.4.** *Tendo posteriormente entrada nos quadros da arguente.*
- 1.2.5.** *No final de 2012 a arguida teve uma breve passagem numa outra loja da aqui arguente em ...; tendo regressado a loja ... no ano de 2015.*
- 1.2.6.** *A relação laboral sempre decorreu com um total grau de confiança e normalidade, pelo menos aparente, até ao ano passado.*
- 1.2.7.** *Existiram algumas divergências e percalços ao longo dos anos, nomeadamente no que concerne ao atendimento, especificações técnicas e lançamentos de caixa.*
- 1.2.8.** *Sempre que a arguente ia a loja sita na ... perguntava pelas folhas de caixa que nunca estavam preenchidas. Ou não eram realizados os pedidos com a brevidade que se exigia.*
- 1.2.9.** *E ainda a falta de ativação de seguros em ... que o fornecedor ... fornecia aos clientes. Apercebendo-se agora a arguida o porquê da não ativação dos seguros que mais há frente se passara a explicar. Ou ainda quando, em horário de expediente, fechava a loja para tratar dos seus assuntos pessoais sem que desse qualquer justificação à legal representante da arguente.*
- 1.2.10.** *No entanto, devido à relação existente muito mais que uma relação laboral, nomeadamente de amizade, confiança e compadrio/intimidade sempre foi disfarçada pela legal representante da arguente.*
- 1.2.11.** *A aqui arguida tem estado na loja sita em ... com total independência fruto da total confiança que a gerência tinha na mesma.*

- 1.2.12.** *Alias, no último ano esteve, quase a totalidade do ano, sozinha em loja, sendo só acompanhada nos dias de consulta. Sendo, no entanto só a arguida quem atendia os clientes, lhe fornecia orçamentos, que recebia dinheiro e movimentava e fechava as caixas.*
- 1.2.13.** *No entanto, em inícios de dezembro de mais propriamente no dia 7 de dezembro, a gerente da arguente, ..., começou a aperceber-se de algumas situações de elevada relevância.*
- 1.2.14.** *Tal apreciação teve início no facto da arguente necessitar de trocar de loja, isto é, mudar de espaço físico, mas mantendo-se no mesmo concelho.*
- 1.2.15.** *Aquando da arrumação o embalamento de ... começou a deparar-se com a falta de muito material que estaria em stock e registado no inventario.*
- 1.2.16.** *Tal situação fez suar os alarmes dos legais representantes da arguente. Tendo questionado a aqui arguida sobre o estado do inventario e onde estariam essas ... em falta.*
- 1.2.17.** *A arguida não soube responder, tendo referido que não estava sozinha em loja. Aqui há que realçar que a arguida tem estado sozinha em loja no ultimo ano e que raramente se ausenta.*
- 1.2.18.** *Mesmo quando usufrui das ferias que legalmente tem direito é comum apresentar-se na loja durante essa semana para averiguar o que as colegas andam a fazer.*
- 1.2.19.** *Aliás, se não e a legal representante da arguente a insistir que a arguida tire ferias, a mesma não tiraria. Percebendo agora os legais*

representantes da arguente o porquê da resistência e renitência da arguida de não querer gozar os dias de férias.

1.2.20.*No mesmo dia 7 de dezembro de 2022 começaram os legais representantes a analisar o ponto de situação dos referidos ..., assim como o volume de vendas e os valores por cobrar após venda pendentes em fichas de cliente.*

1.2.21.*Assim, a gerência começou a analisar a sua situação económica e financeira, e quais as medidas que deveria adotar.*

1.2.22.*Numa primeira análise, a legal representante da arguente imprimiu a listagem de todos os valores pendentes dos clientes atendidos pela arguida, no ano de 2022, tendo verificado que volume total de créditos por receber ascendia a 44.135,03€ (quarenta e quatro mil cento e trinta e cinco euros e três cêntimos).*

1.2.23.*Verificando ainda que havia clientes com mais do que uma ficha aberta no seu sistema operativo com varias quantias em débito. Tal situação, fez voltar a acionar todos os alarmes.*

1.2.24.*Apesar de existirem algumas peças para entrega em loja, assim como possíveis assistências para dar baixa, tal valor era, e ainda é, alarmante.*

1.2.25.*A nova loja reabriu as suas portas no dia 12 de dezembro de 2022, estando a arguida na loja ..., mas já com a presença da gerente da aqui arguente.*

1.2.26.*No dia 17 de dezembro do mesmo ano, dia em que arguida ia entrar de férias, pegou no tabuleiro onde, em regra, se arruma os pedidos até*

entrega, e virando-se para a gerente ... referiu que aquela Senhora tinha que ser atendida por ela.

1.2.27.*Essa Senhora de nome ... tinha realizado consulta em loja no dia 4 de dezembro e pago em numerário a arguida a quantia de 650,00€.*

1.2.28.*No entanto, não existia qualquer registo do recebimento dessa quantia entre os dias 14 e 17 de dezembro. Tendo milagrosamente, passado três dias aparecido o dinheiro no referido tabuleiro.*

1.2.29.*De realçar que nesse dia 17 de dezembro quem esteve a realizar vendas foi a gerente da arguente e não viu a suprarreferida Senhora em loja e conseqüentemente, não viu (nem podia) entregar qualquer dinheiro.*

1.2.30.*Tendo perguntado à ... de serviço, ..., se tinha visto a Senhora em loja, ao qual esta respondeu que não tinha visto a mesma nesse dia.*

1.2.31.*O produto foi entregue a referida Senhora no dia 22 de dezembro pela trabalhadora ... e entregue a respetiva fatura.*

1.2.32.*Após este episódio, no dia 19 de dezembro a arguida, já de férias, foi à loja em ... e deixou o valor de 100,00€, dizendo a colega ... que a Senhora ... lhe tinha entregue no sábado, dia 17 de dezembro, de tarde, tendo os respetivos documentos sido levados pela arguida.*

1.2.33.*Esta situação também se mostra completamente estranha porque nenhuma trabalhadora tem autorização por parte dos legais representantes da arguente para receber qualquer tipo de dinheiro fora da loja.*

- 1.2.34.** *Nesse mesmo dia, 19 de dezembro e hora a arguida também deixou em loja a quantia de 450,00€ referente a Senhora ..., tendo apresentado a mesma justificação a colega ... do caso suprarreferido.*
- 1.2.35.** *No entanto, este caso tem uma particularidade, este produto já tinha sido entregue há mais de quinze dias, sendo que a guia de remessa das ... datava de 28 de novembro.*
- 1.2.36.** *Tendo a trabalhadora ... reconhecido estranho este tipo de comportamento, tendo relatado imediatamente aos legais representantes da arguente.*
- 1.2.37.** *No dia 21 de dezembro a mãe da cliente menor ... ligou para a loja da ... avisando que não podia ir nessa semana pagar o valor em falta, mas que a partir de 2 de janeiro passava na loja para pagar. Na ficha da cliente não constava esta última venda. Tendo sido registada no sistema nesse mesmo dia.*
- 1.2.38.** *No entanto, para além dos 50,00€ que estariam em falta, a Senhora tinha outros valores em débito, nomeadamente, 215,00€ do ano de 2021 e 210,00€ do ano de 2020.*
- 1.2.39.** *Confrontada com a situação, quase a chorar, garantiu ter tudo pago e que esses pagamentos tinham sido realizados em numerário a aqui arguida.*
- 1.2.40.** *No dia 29 de dezembro, na loja ..., estando presente a gerente da arguente e a trabalhadora ..., a cliente ..., mostrando um cartão de visita da loja, escrito pela mão da arguida, mostrando que tinha pago 400,00€ e que faltava pagar 200,00€, sendo que os referidos 400,00€ não tinham dado entrada em loja.*

- 1.2.41.** *Mais referiu que a arguida lhe tinha ligado no sábado dia 17 de dezembro, da parte da tarde para só ir ... a partir do dia 12 de janeiro (data em que a arguida regressaria de férias), justificando que os laboratórios estariam fechados na época de Natal e que não teriam as ... prontas antes. O que não corresponde à verdade, já que os laboratórios não encerraram.*
- 1.2.42.** *A cliente, quando confrontada com a situação referiu que tinha entregue em numerário à arguida o valor de 400,00€ porque esta lhe tinha dito que o terminal de multibanco não estaria a funcionar. O que efetivamente não corresponde à verdade.*
- 1.2.43.** *A gerente da arguente ligou imediatamente à arguida sendo que esta não atendeu à chamada. Mais tarde a arguida retribuiu a chamada, tendo-lhe sido pedida a comparência na loja, caso assim pudesse, para esclarecer este e outros assuntos.*
- 1.2.44.** *Os dois sócios gerentes, a trabalhadora ... e a trabalhadora ..., estavam presentes quando arguida chegou a loja da ... e pediu para falar com os gerentes.*
- 1.2.45.** *Questionada sobre o que se tinha passado com aquele dinheiro, referiu que estava a passar por uma situação complicada com o marido, que este não tinha colocado qualquer dinheiro em casa no ultimo meio ano, tendo por isso assumido que tinha furtado alguns valores nos últimos tempos.*
- 1.2.46.** *Tal situação deixou perplexos os sócios gerentes que assim virão confirmados os seus anseios.*

- 1.2.47.** *Depois desta confissão, a mesma saiu da loja sem dizer mais nada. No dia seguinte, insistiu com a gerente ... para falar com ela, ao que esta não acedeu uma vez que estava a digerir toda a situação.*
- 1.2.48.** *Para aqui gerente da arguente a arguida era muito mais que uma simples trabalhadora, era uma confidente em quem confiava sem olhar para trás. Sentindo que este golpe foi uma machadada dada por uma irmã que ela nunca teve.*
- 1.2.49.** *Após esta situação mais situações foram aparecendo em loja”, conforme consta da nota de culpa.*
- 1.2.50.** *“A arguida, ao agir nos termos descritos supra da presente nota de culpa, agiu de má-fé, em manifesto desrespeito pelos artigos 126.º e 128.º, n.º 1, alíneas a), b), c), e), t), g), h) e n.º 2 do Código do Trabalho. Pois arguida bem sabe que deve realizar o seu trabalho com zelo e diligência. Bem sabe a arguida que, com tais condutas, prejudica gravemente a entidade Empregadora, causando-lhe prejuízos e mau ambiente no local de trabalho.*
- 1.2.51.** *Pelo que as condutas acima descritas configuram o desrespeito reiterado dos deveres aos quais a arguida se vinculou com a celebração do contrato de trabalho.*
- 1.2.52.** *Agiu, portanto, a arguida com dolo, não podendo a Entidade Empregadora continuar a confiar-lhe as funções que exercia ou quaisquer outras, por ter perdido irremediavelmente a confiança nesta.*
- 1.2.53.** *Tais condutas, pela sua gravidade e reiteração comprometem a subsistência da relação de trabalho tomando-a impossível, porquanto a*

arguida violou deveres essenciais da mesma, que sobre si impendem, em relação à Entidade Empregadora.

1.2.54. *Por todo o supra exposto, conclui-se que os comportamentos da arguida consubstanciam justa causa para despedimento nos termos dos números 1 e 2 alínea a), b) d), e) e m) do artigo 351.º do Código do Trabalho”.*

1.3. Em 27.01.2023, a trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, referindo nomeadamente, o seguinte;

1.3.1. *“Após análise do que foi descrito e não correspondendo à total verdade, venho demonstrar o meu desalento nesta, discordando primeiramente nos valores apresentados, pois tive oportunidade, embora reduzida, de justificar exemplificando até com uma situação realizada recentemente que a nível de programa informático para Pro Bono da empresa e clientes, resultando de meios benéficos no que diz respeito a subsistemas de saúde, seguros, etc., existem valores que em ficha ficariam em aberto para à posteriori serem realizados em nome de outros pertencentes acompanhada com receitas cujas consultas realizadas em loja, neste sentido sem meios, nem provas que também, jamais seria capaz de fazê-lo, deixo-vos com a vossa dita realidade.*

1.3.2. Entendo também que foi utilizado um vocabulário menos apropriado na descrição como por exemplo “Esquema Maquiavélico” entre outros e afirmaram que me ausentava da loja para tratar de assuntos pessoais, pois e ao fim de tantos anos de dedicação à empresa e horas a mais nunca cobradas da minha parte, contudo sem intensões disso”.

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 Directiva 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade 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. Na verdade, analisados os documentos, bem como os depoimentos das testemunhas inquiridas, constantes do presente processo disciplinar, verifica-se que os mesmos não provam os factos de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, nomeadamente, a culpa do seu comportamento.
- 2.4. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora 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, puérpera e/ou lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 15 DE MARÇO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.