[redacted]

PARECER N.º 66/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora 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 de fevereiro
Processo n.º 6403-DL/2023

I – OBJETO

1.1. Em 15.12.2023, 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, 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. Em 01.11.2023 a trabalhadora foi notificada por mão própria da nota de culpa, cujo teor se transcreve:
"(…)
Assunto: Envio da 2.ª via da Nota de Culpa
Exma. Senhora,
Vimos por este meio, fazer-lhe chegar cópia da Nota de Culpa, que lhe tinha sido enviada a 25.09.2023, para a morada que constava do nosso sistema em virtude de a mesma ter sido devolvida pelos CTT, com a indicação de "Objeto não reclamado".
***
Assunto: Processo Disciplinar envio de Nota de Culpa
Exma. Senhora.
Nos termos legais aplicáveis. Junto se envia a Nota de Culpa deduzida no âmbito do Processo Disciplinar que lhe foi instaurado.
Atento o disposto no art.º 355.º do Código do Trabalho, dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias uteis para consultar o processo, devendo para o efeito contactar o escritório do instrutor (tel: ... - email: ...).
Dentro do mesmo prazo (10 dias uteis) dispõe ainda V. Exa. da faculdade de apresentar por escrito a sua defesa. podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que entender necessárias para a descoberta da verdade.
A defesa deve ser remetida para o escritório do instrutor do processo disciplinar, sito no ... Mais se informa que, tal como consta da Nota de Culpa a provarem-se os factos de que e acusada, é intenção da ...

proceder ao seu despedimento com justa causa, [redacted] e expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art.º 353.º do Código de Trabalho.

NOTA DE CULPA

*I - O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ...**,** contra a colaboradora **...,** com o n.º ... e a categoria operador especializada, na sequência da participação e documentação dos autos.*

II - Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.

*III - Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353° do Código do Trabalho, contra a colaboradora **...,** adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções de operadora na loja do ...

2. Em março de 2013, foi lançada a nível nacional uma campanha de fidelização de clientes do ...

3. Nesse âmbito, e em parceria com a ..., foi criado, desenvolvido e implementado um cartão denominado ..., adiante designado por cartão.

4. O cartão atribui descontos no ...

5. E também descontos no preço de alguns artigos em promoção.

6. À data dos factos, os descontos em ... eram atribuídos a compras iguais ou superiores a € 40,00, sem a poupança imediata.

7. Assim, os clientes do ... por cada compra de € 40,00 ou múltiplos desta quantia, adquirem o direito a € 2,00 de descontos que podem ser usados em ... nos ...

8. Mesmo que inferior a € 40,00, a compra do cliente deve ser registada em cartão, uma vez que com esse registo do cartão o cliente pode ter um desconto no preço de algum dos artigos que compre e que estejam abrangidos pela política de promoções da Companhia, em cada momento em vigor.

9. No início de cada compra e independente do valor da mesma, o operador deve questionar o cliente sobre se já tem o cartão e, caso não tenha, se está interessado em o obter, cabendo-lhe incentivar a adesão ao cartão.

10. Se o cliente não tiver o cartão, e estiver interessado em o obter, o operador fornece o folheto explicativo do cartão e elucida o cliente sabre as vantagens que lhe estão associadas.

11. Disponibilizando de seguida o cartão ao cliente.

12. No caso de o cliente já ser portador de um cartão, o operador deve pedir-lhe o cartão e passar o respetivo código de barras no scanner do POS, após o que o devolverá ao cliente.

13. A operação descrita no ponto anterior deve ser efetuada no início da transação, mas poderá sempre ser feita até a compra estar paga.

14. Pelo que, durante todo o período que durar [redacted] ser efetuado o pagamento, é possível associar o cartão do cliente à respetiva compra.

15. O desconto no ... é atribuído ao cliente que fizer compras superiores a 40,00€, e só é passível de atribuição mediante a apresentação do respetivo cartão.

16. Da mesma forma, o cliente também só pode usufruir dos descontos pontuais no preço dos artigos em promoção, mediante a apresentação do seu cartão registado.

17. Razão pela qual os operadores têm a obrigação de prestar ao cliente toda a informação sobre o cartão.

18. Caso o cliente não tenha consigo o cartão ou não esteja interessado em aderir ao mesmo e ao respetivo beneficia, os descontos relativos à transação em curso não podem ser considerados em qualquer outra compra do cliente.

19. De igual modo, não podem os descontos ser atribuídos e utilizados num cartão que não seja apresentado ou atribuído ao cliente que faz a respetiva compra.

20. É expressamente proibido aos operadores terem consigo os seus cartões pessoais ou utilizarem na transação em causa, qualquer outro cartão, seu ou de terceiro.

21. Constando no Manual de Procedimentos Frente de Loja que: É expressamente proibido utilizar o cartão ... em benefício próprio ou de familiares e amigos.

22. Porem, não foi essa a conduta adotada pela arguida.

23. Na sequência de uma análise aos movimentos efetuados com os cartões ...,

... e ..., (mascara dos cartões ao abrigo do ...), o departamento de auditoria operacional apurou que, para além de outras utilizações, tinham sido efetuadas, repetidamente, um grande número de transações com esses cartões, na caixa da arguida.

24. Analisados os movimentos efetuados com o cartão, ... constatou-se que esse cartão tinha sido utilizado 9 vezes, em compras, de valor superior a 40 euros, registada na caixa, em que a arguida estava a operar.

25. Tendo sido utilizados nessas transações 7 diferentes cartões de pagamento distintos e 5 números de contribuinte também diferentes.

26. Analisados os movimentos efetuados com o cartão,

..., constatou-se que entre, esse cartão tinha sido utilizado 10 vezes, em compras de valor superior a 40 euros registada na caixa em que a arguida estava a operar.

27. Tendo sido utilizados nessas transações 7 diferentes cartões de pagamento e 3 números de contribuinte também diferentes.

28. Analisados os movimentos efetuados com o cartão,

..., constatou-se que esse cartão tinha sido utilizado 11 vezes, em compras, de valor superior a 40 euros, registada na caixa, em que a arguida estava a operar.

29. Tendo sido utilizados nessas transações 10 [redacted]s de pagamento distintos e 6 números de contribuinte também diferentes.

30. Isto é, na altura dessas 29 transações a arguida estava a efetuar o registo das compras aos clientes.

31. Assim em violação das regras supra referidas e enquanto permaneceu a operar na respectiva caixa, a arguida tinha consigo os cartões acima identificados.

32 Por cada venda que registasse, a arguida deveria ter entregado ou solicitado o cartão do respetivo cliente.

33. O que nem sempre fez.

34. Em vez disso, a arguida utilizou um dos cartões que tinha consigo.

35. Sendo que o cartão utilizado não foi o do respetivo cliente que fez a compra em causa

36. Apesar da arguida e/ou o titular do cartão não terem direito ao desconto em ... que o mesmo proporciona.

37. Nessas vendas, a arguida em vez de fazer reverter o desconto em ... para o cartão do respetivo cliente. fê-lo para um dos cartões que tinha na sua posse.

38. Passando no scanner da caixa um dos cartões que tinha na sua posse, associando-o às vendas e registando nesse cartão o valor das mesmas, registando no mesmo o respetivo desconto em ...

39. Desconto a que o cliente também não teria direito por não ter ou por não apresentar o respetivo cartão.

40. Após essas comunicações da Auditoria Operacional, foram analisadas todas as transações em que esses cartões foram usados, apurando-se que as vendas registadas na caixa onde a arguida estava a operar foram as seguintes:

1. Com o cartão

[redacted]

data	hora	POS	operador	nome	transacção	valor	desconto
26/03/2023	1643	007	0015	[redacted]	28838	68,43	2
21/04/2023	1041	007	0015		37694	54,15	2
05/05/2023	1035	007	0015		42573	113,34	4
14/05/2023	1228	007	0015		45543	71,78	2
20/05/2023	1104	007	0015		47604	75,64	2
27/05/2023	1528	007	0015		50229	50,76	2
24/06/2023	1017	007	0015		59208	64,84	2
04/07/2023	1420	006	0015		55599	44,44	2
05/07/2023	1207	006	0015		56005	132,54	6
06/07/2023	1601	006	0015		56469	81,04	4
09/07/2023	1336	001	0015		44093	106,01	4
15/07/2023	1153	006	0015		59252	35,25	0
21/07/2023	1329	006	0015		61614	0,80	0
03/08/2023	1229	007	0015		71500	65,84	2
03/08/2023	1050	007	0015		71434	33,78	0
03/08/2023	1044	007	0015		71429	71,45	2
06/08/2023	1252	007	0015		72579	23,80	0

06/08/2023	1208	007	0015	[redacted]	72554	28,60	0
06/08/2023	1150	007	0015	[redacted]	72542	62,71	2
07/08/2023	1337	007	0015	[redacted]	73045	-92,76	0
07/08/2023	1337	007	0015	[redacted]	73046	92,76	4
07/08/2023	1333	007	0015	[redacted]	73044	92,76	4
10/08/2023	0955	005	0015	[redacted]	79706	118,78	4

42. Com o cartão

[redacted]

data	hora	POS	operador	nome	transacção	valor	desconto
27-05-2023	1035	007	0015	[redacted]	50032	57,63	2
25-06-2023	0848	005	0015	[redacted]	62972	72,60	2
11-07-2023	1558	007	0015	[redacted]	64520	63,30	2
11-07-2023	1007	007	0015	[redacted]	64326	63,64	2
14-07-2023	1629	007	0015	[redacted]	65642	62,46	2
20-07-2023	1018	006	0015	[redacted]	61052	91,34	4
20-07-2023	1013	006	0015	[redacted]	61051	92,45	4
21-07-2023	1228	006	0015	[redacted]	61570	68,79	2
14-08-2023	1309	005	0015	[redacted]	81650	77,64	2
14-08-2023	1052	005	0015	[redacted]	81527	39,50	0
14-08-2023	1028	005	0015	[redacted]	81510	56,15	2
15-08-2023	1209	007	0015	[redacted]	74837	233,69	10
15-08-2023	1059	007	0015	[redacted]	74789	55,30	2

15-08-2023	1059	007	0015	[redacted]	74789	55,30	2

43. Com o cartão

[redacted]

data	hora	POS	operador	nome	transacção	valor	desconto
24/07/2023	1339	007	0015	[redacted]	68638	43,86	2
24/07/2023	1138	007	0015	[redacted]	68551	49,46	2
24/07/2023	1133	007	0015	[redacted]	68547	9,73	0
26/07/2023	1355	006	0015	[redacted]	63389	74,72	2
26/07/2023	1124	006	0015	[redacted]	63322	40,75	2
26/07/2023	1031	006	0015	[redacted]	63273	36,09	0
28/07/2023	1400	007	0015	[redacted]	69766	35,07	0
28/07/2023	1302	007	0015	[redacted]	69718	30,66	0
29/07/2023	1546	004	0015	[redacted]	66671	24,80	0
29/07/2023	0932	007	0015	[redacted]	70028	65,69	2
30/07/2023	1054	007	0015	[redacted]	70381	97,40	4
16/08/2023	1204	005	0015	[redacted]	82300	186,95	8
16/08/2023	1121	005	0015	[redacted]	82267	91,33	4
16/08/2023	1029	005	0015	[redacted]	82232	52,22	2

44. Resulta dos factos acima referidos que as compras acima referidas e que constam nos quadros dos pontos anteriores, não foram efetuadas pelo titular do cartão que aparece associado às mesmas.

45. Assim, em violação das regras supra referidas e enquanto permaneceu a operar na respetiva caixa, a arguida foi passando em vários registos de compras um dos cartões que tinha em seu poder.

46. Sendo que o cartão utilizado nessas compras deveria ter sido o do respetivo cliente que fez a compra em causa.

47. Nessas compras, a arguida em vez de fazer reverter o desconto em ..., para o cartão do respetivo cliente, quer fosse acionado um novo cartão quer fosse utilizado um cartão de que o cliente já fosse portador, fê-lo para um dos cartões que tinha consigo.

48. Nos dias constantes dos quadros acima referidos a arguida fez 50 utilizações indevidas dos cartões que tinha consigo, 38 com direito a atribuição do desconto em ...

49. No período acima referido, a arguida utilizou os cartões que tinha consigo em vendas que no total perfizeram a quantia de 3.269,96€.

50. Conseguindo a arguida, como registo desse volume de vendas nesses cartões, que fosse registado nos mesmos um desconto em ... no valor total de 114 euros.

51. Acresce que, por força das campanhas es[redacted] ainda obteve no cartão ..., a quantia adicional de 40,00€, sendo, 10€ na transação 65642, 10€ na transação 61570 e 20€ na transação 74837, acima descritas.

52. pelo que, no total a arguida obteve, ilicitamente a quantia de 154 euros.

53. Desconto esse que fot indevidamente creditado nos cartões que a arguida tinha consigo.

54. A arguida e/ou o titular dos cartões usufruíram de parte desse desconto que, posteriormente, foi utilizado em ..., o que só não prosseguiu porque os cartões foram cancelados.

55. Tendo sido utilizado, em diferentes ... efetuados em agosto, a quantia de 20,00€, com o cartão ...,

56. Assim, nos dias e horas constantes dos quadros acima referidos, a arguida utilizou em diversas transações os cartões que tinha na sua posse, em vez de ter utlizado o cartão dos clientes que fizeram essas compras.

57. A arguida agiu em clara violação das regras da companhia que a mesma tem obrigação de conhecer e que lhe foram transmitidas, nomeadamente, através da do manual de procedimentos de frente de loja.

58. Constando nos procedimentos de frente de loja, conforme acima se referiu, que: ***É expressamente proibido utilizar o cartão ... em benefício próprio ou de familiares e amigos.***

59. Com a sua atitude a arguida fez sua, ou possibilitou que um terceiro que tenha utlizado um dos cartões, fizesse sua uma quantia que não lhe pertencia e a qual não tinham direito.

60. No valor total de 154.00€.

61. Tendo também, com ou sem o conhecimento dos clientes que efetuaram as compras, mas, de qualquer maneira, sempre em prejuízo da sua entidade patronal, possibilitando que esses clientes usufruíssem de descontos no preço dos artigos em promoção, quando a tal não tinham direito.

62. Para tal a arguida utilizou um dos cartões que tinha consigo em cada uma das transações acima refendas, quando não o podia fazer.

63. Com as suas atitudes a arguida violou as regras estabelecidas para a utilização do cartão.

64. Desvirtuando e impedindo a finalidade de lançamento das campanhas de promoção associadas ao cartão que se destinam a fidelização de clientes na companhia, através da utilização do respetivo cartão, por cada titular registado.

65. Quando a Companhia fez um esforço e investiu avultados recursos, materiais e humanos, no lançamento e manutenção dessas campanhas.

66. Com o claro intuito de incrementar as suas vendas.

67. E mais grave, com a sua conduta a arguida fez sua, ou possibilitou que um terceiro a fizesse, uma quantia em dinheiro que não lhe pertencia e a que não tinha direito.

68. Agindo em seu benefício e/ou de terceiro e em prejuízo da sua entidade patronal.

69. Que, para além do custo correspondente ao cartão propriamente dito e das campanhas associadas ao mesmo, tem que suportar o valor do desconto no ... na proporção de metade do seu valor.

70. Com tal estratagema, a arguida agiu com a [redacted]r, para si ou para terceiro, vantagens patrimoniais a que não tinha direito.

71. E de atribuir aos clientes descontos nos preços dos artigos em promoção, quando os mesmos não tenham direito a esses descontos por não terem o seu cartão.

72. A arguida teve a intenção de enganar e prejudicar a sua entidade patronal.

73. A arguida apropriou-se para si e/ou para terceiro da quantia de 154,00€ para descontar em ... nos ..., dos quais foram utilizados, pelo menos, 20,00€

74. A arguida agiu contra a vontade e em prejuízo da sua entidade patronal.

75. Bem sabendo que tais atitudes não lhe eram permitidas.

76. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que a sua conduta de apropriação do dinheiro através do cartão, para alem de consubstanciarem um ilícito disciplinar grave, e passível de ser considerada como crime de abuso de confiança, punível nos termos do art.º 205° do Código Penal.

IV- Os comportamentos descritos e imputados a arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação dos deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução do trabalho; de lealdade e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas c), e), f) e h), do n° 1 do art.º 128° do Código de Trabalho.

Acresce que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências - resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa - são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art.º 351° do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, e provando-se os factos de que a mesma é acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida.

Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa à arguida, para que esta possa atuar em conformidade, nomeadamente, respondendo por escrito no prazo máximo de 10 dias uteis (art. 355° do Código do Trabalho), a contar da data de receção da mesma, para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias.

(…)"

1.3. Em 09.11.2023 a trabalhadora respondeu à nota de culpa, nos termos a seguir transcritos:

"(…)

ASSUNTO: *Processo disciplinar instaurado pelo ...*

Em resposta a Nota de Culpa recebida a 1 de novembro de 2023, ***...,*** *vem dizer o seguinte:*

1. A trabalhadora não praticou os atos de que vem acusada.

2. Não usou os cartões constante na acusação. [redacted]

3. Havendo, certamente, um lapso na identificação do autor(a) dos mesmos.

Vejamos,

4. A trabalhadora perdeu o seu cartão ..., em data que não consegue precisar, tendo posteriormente acionado outro cartão.

5. E desde março de 2023 que a trabalhadora deixou de usar o seu cartão ... físico.

6. Passando, desde esta data, a fazer apenas uso do seu cartão através da sua aplicação no telemóvel, que a arguente tem disponível.

7. Acresce que a trabalhadora não detém viatura automóvel,

8. Nem sequer qualquer seu familiar.

9. Pelo que, igualmente, carece de sentido a utilidade no comportamento de que vem acusada.

10. Efetivamente, a trabalhadora não agiu da forma que vem acusada, sendo absolutamente falsa toda a matéria acusatória.

11. Alias, a arguente não faz qualquer prova de que os cartões descritos na acusação pertencem de facto à trabalhadora.

12. Quiçá foram registados com o seu nome.

13. Mas o que é certo, é que não lhe pertencem.

14. Porque motivo iria a trabalhadora agir da forma descrita se não detém viatura própria?

15. E repita-se, os cartões em causa não eram seus.

16. Pelo que não obteve qualquer benefício com a sua atuação.

17. Por último, a trabalhadora, não pode deixar de salientar para o facto de ser uma excelente trabalhadora, com boa avaliação, com mais de 12 anos de antiguidade,

18. Sendo prova disso o facto de não deter qualquer antecedente disciplinar.

19. Face ao exposto, verifica-se que a trabalhadora não violou, de forma voluntaria e consciente, qualquer dever profissional, nomeadamente os previstos nas alíneas c) e) e g) do n° 1 do artigo 128° do Código do Trabalho, e outra conclusão não poderá ser retirada do presente processo disciplinar.

20. Nem tão pouco existiu, em nenhuma altura, da parte da trabalhadora qualquer comportamento ilícito e culposo, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e que seja, desta forma, suscetível de integrar o conceito de justa causa de despedimento.

Pelo exposto, tendo em consideração o supra exposto, e lamentando o sucedido, requer que o presente processo disciplinar seja arquivado.

Requer a V. Ex. a visualização do sistema de vídeo vigilância, nos dias elencados na acusação, para prova do que alega na sua defesa, nomeadamente para prova do alegado nos pontos 1, 2, 10 e 15 da presente resposta.

(…)”

1.4. O processo foi instruído com os seguintes documentos:
- Cópia do Relatório Intercalar;
- Auto de Abertura do Procedimento Disciplinar;
- Cópia da Nota de culpa;
- Cópia da Notificação da nota de culpa;
- Cópia da Resposta à nota de culpa;
- Auto de Visualização de Imagens.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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".

2.2. 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 1do 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 (...)."

2.3. 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 [redacted]nal. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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 de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental. Afirma aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade que

tenha competência na área da igualdade de opo[redacted]omens e mulheres, presumindo-se feito sem justa causa, o despedimento por facto imputável de trabalhador/a que se encontre numa das situações referidas.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. 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).

2.13. 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 aconte[redacted]rior – 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 vinculística;

- 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 R[redacted] 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 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 [redacted]s sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT".

2.14. 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".*

2.15. 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.

2.16. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada de ter utilizado cartões do ..., cartão que atribui descontos no ... nos ... e também descontos no preço de alguns artigos em promoção. De acordo com a entidade empregadora, a trabalhadora registava nos seus cartões as compras efetuadas por clientes, dando origem a esses descontos, utilizando-os, posteriormente, ilegitimamente.

2.17. No entendimento da entidade empregadora, com o comportamento indicado, a trabalhadora infringiu os seguintes deveres laborais:

- Realizar o trabalho com zelo e diligência – alín[redacted]
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; - alínea e)
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; - alínea f)
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; - alínea h)

todos do n.º 1 do artigo 128° do Código do Trabalho.

2.18. Acrescentando ainda a entidade empregadora que, o comportamento da trabalhadora tornou *"(…) atenta a sua gravidade e consequências - resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa.* (…)"

2.19. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, salienta-se que é dever das 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 parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.20. Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, bem como os factos aduzidos pela trabalhadora em resposta à nota de culpa, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexo causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.21. Voltando ao caso em apreço, cumpre desde já referir que apesar de a entidade empregadora alegar, não demonstra qualquer dos factos aduzidos na nota de culpa. Aliás, analisada prova documental carreada para o presente processo pela arguente, afigura-se que não é possível efetuar o mesmo juízo de culpa que a entidade empregadora efetuou porquanto não é possível aferir o uso ilegítimo, por parte da trabalhadora, conforme alegação da entidade empregadora. Ainda que se encontre junto ao processo

o registo fotográfico, com anotações efetuada[redacted]empregadora, da análise de tal prova documental não é possível retirar as conclusões que a entidade empregadora afirma.

2.22. Por outro lado, tendo em conta, o procedimento disciplinar e a possibilidade que a entidade empregadora tinha de ouvir testemunhas quanto aos factos alegados, não juntou qualquer prova testemunhal que viesse a corroborar e confirmar a versão apresentada pela entidade empregadora na nota de culpa.

2.23. Mais, não se compreende como é que a entidade empregadora entende que foi quebrada de tal forma a relação de confiança existente entre si e a trabalhadora por forma a aplicar a sanção mais gravosa de despedimento e não suspendeu preventivamente a trabalhadora arguida de funções até à decisão do procedimento disciplinar.

2.24. Por fim, a trabalhadora arguida em sede de resposta à nota de culpa veio negar a imputação de tais factos e condutas, alegando ainda que, nunca foi alvo de qualquer medida sancionatória ou procedimento disciplinar.

2.25. De facto, não se nos afigura tão claro este nexo-causal, porquanto, não foi junta qualquer prova que demonstre o alegado pela entidade empregadora. Da documentação junta não ficam demonstradas as acusações que impendem sobre a trabalhadora arguida. Efetivamente, os factos aduzidos pela entidade empregadora, poderiam, e deviam ter sido confirmados quer fosse por prova documental, que fosse pela audição de testemunhas, o que não aconteceu. Da alegação da entidade empregadora quanto aos comportamentos tidos pela arguida, não resulta demonstrado, com grau de certeza absoluta, a prática de tais comportamentos.

2.26. Desta forma, não se afigura que o processo disciplinar seja esclarecedor, com a segurança pretendida e exigível designadamente para contrariar a referida presunção legal, que o comportamento da trabalhadora foi culposo, o que inviabiliza naturalmente que possamos afirmar que tenha sido violador de deveres estruturantes da relação de trabalho.

2.27. De referir ainda que nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de

sanções disciplinares e que o despedimento dev[redacted] à última "*ratio*" e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.

2.28. 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 (lactante), 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.

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 lactante **...** promovido pela entidade empregadora **...**

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JANEIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)