

PARECER N.º 731/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera por facto imputável, 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 3346-DP/2024

I – OBJETO

1.1. Em 14.06.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., 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. Por carta registada datada de 12.04.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respetiva **nota de culpa**, nos termos do n.º 1 do art.º 353º, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“(..)

Exma. Senhora,

Serve a presente missiva para a informar que contra si foi instaurado procedimento disciplinar, com intenção de despedimento.

Junto enviamos, por isso, em anexo, NOTA DE CULPA, para responder, querendo, no prazo de dez dias úteis. Durante este prazo, poderá consultar o processo disciplinar no meu escritório, sito na ..., mediante prévia marcação a ser efetuada mediante envio de email para o seguinte endereço de correio eletrónico:e/ou telefonema para os seguintes contactos telefónicos:

(...)”

NOTA DE CULPA

Contra a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operador na Caixa, na ..., corre termos um processo disciplinar em que é acusada dos factos constantes da seguinte nota de culpa:

1.º

A Trabalhadora Arguida ... encontra-se vinculada à sua entidade patronal, a ..., desde 01/09/2021.

2.º

Atualmente, a Trabalhadora Arguida encontra-se a trabalhar no ..., de

3º

A Trabalhadora Arguida é responsável pelo ..., de ..., desde 30 de junho de 2023 e, no exercício das suas funções, a Trabalhadora Arguida tem acesso exclusivo ao cofre, no qual se encontrava o fundo de maneiio, já que apenas a Arguida tem a chave do cofre e sabe o respetivo segredo.

4.º
O fundo de maneiio existe para facilitar as transações comerciais quando há necessidade de moedas para dar trocos e, por isso, o valor de fundo de maneiio é sempre o mesmo, porque sempre que é retirado um valor em moedas, é colocado o valor equivalente em notas.

5.º
Na data em que a Trabalhadora Arguida assumiu funções de responsável do Posto de Abastecimento de ... (30-06-2023), e seguindo o protocolo interno, foi feita a contagem do valor do fundo de maneiio que se apurou, na presença da mesma e do seu antecessor ..., ser de € 4.189,62.

6.º
Entre 30 de junho de 2023 e 21 de março de 2024, não foi comunicada à ... nenhuma anomalia ou situação que justificasse a redução do valor do fundo de maneiio que se encontrava no cofre, sendo certo que qualquer situação sempre teria de ser comunicada e documentada.

Sucedede que,

7.º
Em março de 2024, como a Trabalhadora Arguida estava no termo da gravidez, a mesma ia ser substituída por uma outra trabalhadora da ..., designadamente pela trabalhadora ..., que tinha sido nomeada pela administração para a substituir como responsável daquele posto de abastecimento.

8.º
Em data anterior à prevista, designadamente em 15-03-2024, a Trabalhadora Arguida informou que tinha sido internada e que ia entrar de baixa médica, o que inviabilizou que a passagem de funções para a trabalhadora ... fosse feita pela própria Trabalhadora Arguida.

9.º
Face à ausência inesperada da Trabalhadora Arguida, no dia 18 de março de 2024, o trabalhador ..., Gestor de Área (superior hierárquico da arguida e restantes responsáveis de posto de abastecimento), e a trabalhadora ..., que ia substituir a Trabalhadora Arguida, deslocaram-se ao posto de abastecimento de ... para, de acordo com o protocolo da ..., procederem à “passagem do posto” para a nova responsável, a trabalhadora

10.º
Entre outras coisas, os funcionários ... e ... procederam à contagem do valor do fundo de maneiio, que se encontrava depositado no cofre, tendo apurado que no seu interior apenas existia a quantia de € 1.510,57 e não € 4.189,62 – como era suposto nos termos da última contagem efetuada pela Trabalhadora Arguida, na data de início de funções como responsável por aquele posto,

11.º
Ou seja, estava em falta a quantia de € 2.679,05.

12.º
Após terem apurado que estava em falta a quantia de € 2.679,05, falta que apenas podia ser imputada à Trabalhadora Arguida, já que apenas a mesma tinha a chave do cofre e o segredo, a trabalhadora ... entrou em contacto telefónico

com a mesma, tendo a Trabalhadora Arguida referido, sem qualquer explicação ou questão, que o valor que se encontrava no fundo de maneiio era de aproximadamente «1000 e poucos euros»; assim, reconhecendo expressamente que o valor que tinha sido apurado era o valor que efetivamente estava no fundo de maneiio.

13.º

Atendendo à falta da quantia de € 2.679,05 do fundo de maneiio, que deveria estar no cofre, o Gestor de Área, ..., entrou em contacto com o seu superior hierárquico, ..., Diretor de Retalho, tendo-o informado que na passagem de funções da Trabalhadora Arguida para a Trabalhadora ..., no ...de ..., tinham apurado que estava em falta a quantia de € 2.679,05, tendo solicitado ao mesmo que procedesse à recontagem do fundo do maneiio e que verificasse no sistema se havia algum registo de utilização eventual do diferencial para fins comerciais e/ou autorizados.

14.º

De imediato, o trabalhador ... consultou o sistema e verificou que não havia nenhum motivo para que o fundo de maneiio não fosse o correspondente ao valor apurado em junho de 2023 (€ 4.189,62), data em que a Trabalhadora assumiu funções como responsável do Posto de Abastecimento de

15.º

No dia 22 de março de 2024, o trabalhador ... deslocou-se ao posto de abastecimento de ..., tendo procedido à recontagem do fundo de maneiio e assim confirmado que apenas estava depositada no cofre a quantia de € 1.510,57 e não a quantia de € 4.189,62, ou seja, estava efetivamente em falta a quantia de € 2.679,05.

16.º

De seguida, após confirmar que estava em falta a quantia de € 2.679,05, que apenas podia ser imputada à Trabalhadora Arguida, já que apenas a mesma tinha a chave do cofre e o segredo, o Trabalhador ... tentou entrar várias vezes em contacto com a mesma, mas sempre sem sucesso.

17.º

Alarmado com a situação, o trabalhador ... decidiu fiscalizar todas as outras tarefas que eram da responsabilidade da Trabalhadora Arguida, na qualidade de responsável do Posto de Abastecimento de

18.º

Ora, era da responsabilidade da Trabalhadora Arguida verificar com regularidade os contadores digitais do Jet Wash e aspirações de self-service no sentido de apurar se o valor em moedas no interior das respetivas máquinas correspondia aos registos e respetivos depósitos.

19.º

O trabalhador ... começou por consultar o ficheiro de controlo de lavagens, que deveria ser preenchido sempre que fosse efetuado um depósito, tendo o mesmo constatado que no computador do posto em causa não existia nenhum ficheiro de controlo de lavagens, o que indicia que a Trabalhadora Arguida nunca procedeu ao preenchimento do mesmo, conforme era da sua responsabilidade, ou que a mesma terá apagado aquele ficheiro do computador.

20.º

De seguida, o trabalhador ... analisou os contadores digitais de jetWash, aspiração e selfservice entre 30 de Junho de 2023 (1.2 dia de gerência do posto em causa pela Trabalhadora Arguida) e 22 de Março de 2024, tendo apurado que foram registados 5097 serviços, mas que a Trabalhadora Arguida apenas registou e depositou o equivalente a 2364 serviços, ou seja, não registou nem depositou 2733 serviços, tendo-se apropriado ilicitamente do valor de € 1.366,50.

21.º

De referir que os depósitos nem sempre são feitos pela Trabalhadora Arguida, mas é da responsabilidade da mesma verificar se os depósitos feitos correspondem ao número de registo de serviços do contador digital em cada turno, pelo que a Trabalhadora Arguida sempre terá, no mínimo, responsabilidade pelo ocorrido, até porque a mesma nunca comunicou e/ou documentou qualquer discrepância entre os registos do contador digital e os depósitos.

De seguida,

22.º

Apesar de o túnel de lavagens “car wash” não funcionar por depósito de moedas do cliente, já que para que este funcione é necessário que o cliente aborde um colaborador para que este faça o registo do serviço e entregue ao cliente um talão para ativar a máquina, e apesar de ser possível retirar talão da máquina sem efetuar registo, o trabalhador ... procedeu à verificação do túnel de lavagens, tendo, neste caso, apurado que no período de 30 de junho de 2023 a 22 de Março de 2024, foram feitas 2039 lavagens no túnel, apesar de só haver registos de 1780 + 31 (de oferta ...), o que resulta numa diferença de 228 lavagens que não foram registadas, a um preço médio de 6,11 com IVA, o que perfaz a quantia em falta de € 1.393,08 euros, pelo que se apropriou a Arguida ilicitamente da quantia de € 1.393,08.

23.º

Dado os procedimentos internos da, era impossível a Trabalhadora Arguida não se ter apercebido de um desvio tão grande de lavagens, não tendo a Trabalhadora Arguida reportado qualquer situação nesse sentido, o que seria normal fazer.

24.º

Após ter apurado todas estas situações ilícitas, designadamente que a Trabalhadora Arguida se apoderou ilicitamente da quantia global de € 5.438,63, o trabalhador ..., Diretor de Retalho, comunicou tais factos à administração da, que, atendendo à gravidade das situações ocorridas, decidiu promover a instrução do presente processo disciplinar, com intenção de despedimento, encontrando-se também a reunir todos os documentos necessários para instaurar queixa crime.

25.º

O comportamento da Trabalhadora Arguida representa uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas a), c), e), f), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

26.º

Mais estabelece o art. 351.º do Código do Trabalho que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

27.º

Considerando como causa justificativa:

- A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores (351.º, n.º 2, alínea a) do CT);
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa (art. 351.º, n.º 2 alínea b) do CT);
- Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa (art. 351.º, n.º 2, alínea c) do CT);
- O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto (351.º, n.º 2, alínea d) do CT);
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa (351.º, n.º 2, alínea e) do CT).

28.º

Ora, no nosso caso concreto e atento os factos supra descritos, não existem dúvidas que a Trabalhadora Arguida violou, de forma culposa, os seus deveres enquanto trabalhadora, nos termos de facto supra melhor desenvolvidos.

29.º

Tais factos indiciam uma conduta culposa e ilícita, gravemente lesiva dos interesses da empresa, com violação expressa dos seus deveres, o que torna imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que é intenção da sua entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa.

(...)

1.3. Nos termos do n.º 1 do art.º 355.º do CT e em **resposta à nota de culpa**, a trabalhadora, por documento datado de 02.05.2024, apresentou defesa nos seguintes termos:

(...)

ASSUNTO: V/Cliente - ...

M/Cliente - ...;

Processo disciplinar - resposta à nota de culpa.

Exmo. Sr. Doutor:

Venho por este meio remeter a V. Exa. a resposta da m/cliente à Nota de Culpa contra ela deduzida no processo disciplinar instaurado pela v/cliente, que se anexa.

Fico a aguardar a marcação das diligências probatórias pela mesma requeridas na resposta à Nota de Culpa.

Sem outro assunto, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

..., Arguida no processo disciplinar que lhe foi instaurado pela sua entidade patronal "...", notificada dos termos da Nota de Culpa, ao abrigo do disposto no Art.º 355º, n.º 1, do Código do Trabalho, vem apresentar a sua RESPOSTA:

1.º

São FALSOS, no todo ou em parte, os factos e as acusações aduzidas ou que resultam do teor dos artigos 5º, 10º, 11º, 12º, 13º, 15º, 16º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 28º e 29º da Nota de Culpa.

2º

Por contrato de trabalho celebrado em 01/09/2021, a Arguida foi admitida ao serviço da Arguente para, por conta e sob a autoridade e direção desta, prestar e desempenhar a tempo inteiro - oito horas por dia - as funções inerentes à categoria profissional de "Operador de Posto de Abastecimento (Mais de 1 e até 3 anos)" no Posto Abastecimento ... de ...

3.º

Posteriormente, em finais do mês de junho de 2023, a Arguida, foi colocada pela Arguente no ... de ..., tendo-lhe sido atribuídas as funções de responsável desse posto abastecimento.

4º

A Arguida não teve qualquer formação específica sobre essas funções, apenas lhe foram dadas algumas indicações e informações gerais pelo anterior responsável daquele posto de abastecimento - Sr. ... - sobre essas funções e o seu exercício.

- 5.º**
entre elas a existência do fundo de maneio para facilitar as transações comerciais quando há necessidade de moedas para dar trocos, o funcionamento desse fundo de maneio e o segredo do cofre onde o mesmo estava guardado, tendo-lhe sido entregue a respetiva chave.
- 6.º**
É verdade que o anterior responsável do posto de abastecimento, Sr. ..., no dia anterior a ter cessado as suas funções no mesmo, procedeu à contagem do valor do referido fundo de maneio, mas fê-lo sozinho.
- 7.º**
Ainda que estivesse no escritório quando o Sr. ... procedeu à contagem do valor, a Arguida não participou nessa contagem,
- 8.º**
não lhe foi solicitada qualquer ajuda por aquele Sr. ... para contar o valor do fundo de maneio,
- 9.º**
nem pelo Sr. ... foi pedido à Arguida que fizesse uma recontagem do valor do fundo de maneio para confirmar se estava correto o valor do mesmo por si contado e apurado.
- 10.º**
Acresce que, após ter contado e apurado o valor do fundo de maneio, o Sr. ... não o comunicou à Arguida,
- 11.º**
nunca foi dado conhecimento à Arguida do valor do fundo de maneio então contado e apurado.
- 12.º**
Na altura, o Sr. ... apenas comunicou à Arguida que iria comunicar por email ao supervisor — o Sr. ... - o valor contado e apurado do fundo de maneio, e que este viria posteriormente ao posto recontar e confirmar o valor do fundo de maneio,
- 13.º**
o que nunca sucedeu.
- 14.º**
Contudo, porque estava no escritório quando o Sr. ... procedeu à contagem do valor do fundo de maneio, a Arguida percebeu que o mesmo era constituído sobretudo por notas de 5, 10 e 20 euros, e por poucas notas de 50 euros,
- 15.º**
sendo que o valor total das mesmas seria muito inferior aos e 4.189,62 referidos na Nota de Culpa,
- 16.º**
pelo que é FALSO que fosse este o valor do fundo de maneio em 30/06/2023.
- 17.º**
Entre 30/06/2023 e 15/03/2024, último dia em que a Arguida esteve no posto de abastecimento e ali deixou no escritório as chaves do cofre, o fundo de maneio foi sempre utilizado e aplicado para o fim a que se destinava, facilitar as transações comerciais quando há necessidade de moedas para dar trocos,
- 18.º**

sendo certo que o valor dele retirado - em notas - era sempre trocado e reposto por igual valor em moedas e estas, por sua vez e à medida que eram necessárias para facilitar os trocos, eram trocadas por notas de igual valor, ficando assim sempre reposto na íntegra o valor do fundo de maneiio.

Desse modo,

19.º

em 15/03/2024, o valor do fundo de maneiio que estava guardado no cofre não podia deixar de ser o que existia à data de 30/06/2023,

20.º

NÃO podia haver, como não havia, qualquer valor em falta.

Na verdade,

21.º

por complicações relacionadas com a sua gravidez - que estava no seu termo -, a Arguida ficou internada na tarde do dia 15/03/2024, sendo que, nesse mesmo dia, pelas 14 Horas, antevendo essa possibilidade, dirigiu-se ao posto de abastecimento e aí deixou no escritório as chaves do cofre para serem entregues à trabalhadora que a ia substituir - a Sra. ... -, com quem tinha falado por telefone nessa manhã e transmitido o segredo do mesmo.

22.º

Disso mesmo informou o trabalhador que estava nessa altura no posto de abastecimento - Sr.

23.º

O último contacto entre a Arguida e a Sra. ... ocorreu via “whatsapp” na manhã do dia 1 8/03/2024 (DOC. N.º 1),

24.º

a Arguida não voltou a ser contactada, por telefone ou via “whatsapp”, por aquela Sra.

25.º

é, pois, FALSO que a Sra. ... tenha contactado telefonicamente a Arguida no dia 21/03/2024 ou posteriormente a esta data,

26.º

a Arguida não tem sequer no seu telemóvel qualquer registo de tentativa de contacto telefónico por parte da Sra. ... neste dia,

27.º

pelo que é igualmente FALSO que a Arguida tenha referido à Sra. ..., num contato telefónico que não existiu, que o valor que se encontrava no fundo de maneiio era de ‘1000 e poucos euros’,

28.º

como FALSO é que, desse modo, a Arguida tenha reconhecido que estava correto o valor do fundo de maneiio alegadamente apurado no dia 21/03/2024.

29.º

Da mesma forma, a última vez que a Arguida foi contactada pelo Sr. ..., Diretor de Retalho, aconteceu via “whatsapp” no dia 18/03/2024, quando aquela já estava na sala de partos (DOC. N.º 2),

30.º

a Arguida não voltou a ser contactada, por telefone ou via “whatsapp”, por aquele Sr. ..., designadamente, no dia 22/03/2024,

31.º

não tem no seu telemóvel qualquer registo de tentativa de contacto telefónico por parte do Sr. ... neste dia,

32.º

nem qualquer mensagem do mesmo nesse dia no “whatsapp” a informar que precisava de falar com ela - como sucedeu no dia 18/03/2024.

Na verdade,

33.º

após ter sido internada e entrar em baixa médica - dia 15/03/2024 -, a Arguida apenas foi contactada pela Arguente por email em 10/04/2024, no qual esta solicitou o envio com urgência da justificação da sua ausência ao trabalho desde aquela data, sob pena das suas faltas serem consideradas injustificadas “e conseqüente abandono do trabalho” (DOC. N.º.3),

34.º

após aquela data - 15/03/2024 -, ninguém da Arguente contactou a Arguida – por telefone ou via “WhatsApp” - e lhe comunicou os factos aduzidos e que lhe são imputados na Nota de Culpa,

35.º

a Arguida apenas agora deles tomou conhecimento através da Nota de Culpa.

Acresce que,

36.º

para além da Arguida não ter a chave do cofre desde 15/03/2024, a verdade é que o segredo do mesmo não foi alterado em 30/06/2023, nem o foi depois desta data, continuou a ser o mesmo que era antes,

37.º

sendo, por isso, do conhecimento de outras pessoas - como o anterior responsável do posto de abastecimento.

38.º

É, pois, FALSO que a Arguida se tenha apropriado de qualquer valor do mencionado fundo de maneo durante o período de 30/06/2023 a 15/03/2024, designadamente, da quantia que alegadamente se apurou estar em falta no mesmo – e 2.679,05.

39.º

Quanto aos equipamentos de Jet Wash e de aspirações de self-service, aquilo que foi transmitido à Arguida pelo anterior responsável do posto de abastecimento - Sr. ... - foi que, periodicamente, a mesma deveria recolher as moedas depositadas no interior das mesmas e fazer o registo do valor recolhido,

40.º

registo esse que deveria ser efetuado registando e dando entrada na caixa das moedas recolhidas, designadamente, as moedas recolhidas na máquina de Jet Wash deviam entrar e ser registadas na caixa como pagamento de lavagens - com o código das lavagens 114927 -, e as moedas recolhidas nas máquinas de aspiração self-service deviam entrar e ser registadas na caixa como pagamento de aspiração - com o código da aspiração 102349.

41.º

A Arguida assim procedeu no período entre 30/06/2023 e 15/03/2024,

42.º

uma ou duas vezes por mês, a Arguida ou outro funcionário do posto de abastecimento por ordem daquela - quando aquela estava de folga -, recolhiam as moedas depositadas na máquina Jet Wash e procediam a entrada das mesmas na caixa registando essa entrada como pagamento de lavagens - código 114927 -,

43.º

na mesma altura, recolhiam as moedas depositadas nas máquinas de aspiração selfservice e procediam a entrada das mesmas na caixa registando essa entrada como pagamento de aspiração - código 102349.

44.º

Não foi comunicada à Arguida a existência de qualquer ficheiro de controlo de lavagens da autoria da Arguente - inexistência que se reconhece na Nota de Culpa -, nem tão pouco lhe foi dito que era sua responsabilidade preencher o mesmo sempre que efetuado um depósito respeitante às lavagens no Jet Wash.

45.º

É FALSA e caluniosa a acusação de que a Arguida terá apagado o ficheiro em causa do computador da Arguente. Acresce que,

46.º

é FALSO que, no período de 30/06/2023 a 15/03/2024 - menos de 8 meses -, as máquinas de Jet Wash e de aspiração self-service, no seu conjunto, tenham efetuado 5097 serviços.

Desde logo,

47.º

no período em causa, a máquina de Jet Wash - de lavagem - esteve total ou parcialmente inoperacional cerca de três meses por falta de ponteiras,

48.º

e as máquinas de aspiração self-service estiveram inoperacionais ao mesmo tempo cerca de três semanas seguidas,

49.º

o que, por si só, torna impossível que as referidas máquinas, no seu conjunto e no período em causa, tenham efetuado os referidos 5097 serviços,

50.º

o que corresponderia a mais de 650 serviços por mês efetuados por aquelas máquinas durante aquele período, algo também absolutamente inexequível e impossível de suceder,

51.º

pelo que se impugna, por não corresponderem à verdade - os serviços efetivamente efetuados pelas máquinas de Jet Wash e de aspiração self-service no período de 30/06/2023 a 15/03/2024 -, os valores alegadamente apurados na análise dos contadores destas máquinas.

Por outro lado,

52.º

como decorre do procedimento acima descrito, deram entrada e foram registados na caixa todos os valores recolhidos nas máquinas de Jet Wash e de aspiração self-service respeitantes aos serviços nelas prestados no período de 30/06/2023 a 15/03/2024,

53.º

é, pois, **FALSO** que a Arguida não tenha registado nem depositado algum dos valores por si recolhidos nas máquinas Jet Wash e de aspiração self-service, respeitantes aos serviços por estas efetivamente prestados nesse período,

54°

por consequência, é também **FALSO** que a Arguida se tenha apoderado de qualquer valor respeitante e resultante dos serviços prestados por aquelas máquinas nesse período de tempo,

55°

designadamente, é **FALSO** que a Arguida se tenha apropriado da quantia de e 1.366,50€ respeitante a tais serviços durante esse período.

56°

Quanto ao túnel de lavagens “car wash “, como se refere na Nota de Culpa, era possível retirar o talão para ativar a máquina sem efetuar o respetivo registo, sendo certo que qualquer colaborador do posto de abastecimento, quando abordado pelo cliente e este o solicitasse, tinha acesso e podia retirar o referido talão sem efetuar o registo e o depósito do valor recebido do cliente.

57.°

Tal pode ter efetivamente sucedido algumas vezes durante o período de 30/06/2023 a 15/03/2024 sem que a Arguida se apercebesse, designadamente, quando não estava de serviço - folgas e fins de semana.

No entanto,

58°

por não haver qualquer sistema ou procedimento de controlo interno quanto aos talões retirados para ativar a máquina “carwash “, não havia forma da Arguida se aperceber posteriormente que os talões retirados e, portanto, o número de lavagens efetuadas naquela máquina, não correspondiam - eram em número superior - às lavagens registadas.

Na verdade,

59.°

a Arguida procedeu ao registo da respetiva lavagem sempre que, a solicitação de um cliente, retirou e entregou a este o talão para ativar a máquina “car wash “,

60.°

pelo que, a existir alguma diferença entre as lavagens que alegadamente se apurou terem sido efetuadas na máquina “car wash” no referido período de 30/06/2023 e 15/03/2024 e aquelas que foram registadas, a responsabilidade por essa diferença não pode ser atribuída a qualquer ação da Arguida,

61°

nem tão pouco se pode concluir que a Arguida se apropriou e fez seu o valor correspondente a essa diferença.

62°

É, pois, **FALSO** que fosse impossível a Arguida não se ter apercebido da diferença entre as lavagens que alegadamente se apurou terem sido efetuadas na máquina “car wash” no referido período de 30/06/2023 e 15/03/2024 e aquelas que foram registadas no mesmo período,

63°

sendo certo que, caso se tivesse apercebido dessa diferença e por força das funções que exercia como responsável do posto de abastecimento, teria toda a vantagem em reportar tal situação,

64°

assim como é FALSO que a Arguida se tenha apropriado e feito seu o valor alegadamente correspondente a essa diferença, e 1.393,08.

65°

Padece, pois, de fundamento a acusação de que a Arguida, enquanto trabalhadora da Arguente, violou os deveres a que está adstrito por força do disposto no Art.º 128º, n.º 1, alíneas a), c), e), j), g) e h) do Código do Trabalho,

66°

e, por consequência, inexistente qualquer comportamento culposo da Arguida que, pela sua gravidade torne praticamente impossível a subsistência do vínculo/relação laboral e, como tal, constitua justa causa para o seu despedimento nos termos e ao abrigo do disposto no Art.º 351.º, do mesmo Código do Trabalho,

67°

pelo que outra não pode ser a decisão a proferir no presente processo disciplinar que não a do seu arquivamento, sem qualquer consequência ou sanção disciplinar para a Arguida.

PROVA:

A) DOCUMENTAL

Os documentos ora juntos.

B) TESTEMUNHAS:

1.º - ..., responsável de posto de abastecimento, para ser inquirida à matéria dos artigos 4º a 16º, 36º a 400, 440, 47º a 51º, 56º e 58º da presente resposta à Nota de Culpa;

2.º - ..., responsável de posto de abastecimento, para ser inquirida à matéria dos artigos 170 a 28º, 340, 36º, 37º, 40º, 44º a 49º, 50º, 56º e 580 da presente resposta à Nota de Culpa;

3.º - ..., gestor de área, para ser inquirida à matéria dos artigos 12º, 13º, 21º a 37º, 440, 47º a 51º, 56º e 58º da presente resposta à Nota de Culpa;

4.º - ..., diretor de retalho, para ser inquirida à matéria dos artigos 21º a 37º, 41º a 440, 47º a 52º, 56º, 58º a 61º e 63º da presente resposta à Nota de Culpa;

5.º - ... , operador de loja, para ser inquirida à matéria dos artigos 4º a 13º, 17º a 22º, 27º, 28º, 34º, 36º, 37º e 39º a 64º da presente resposta à Nota de Culpa;

6.º - ..., operadora de loja, para ser inquirida à matéria dos artigos 4º a 130, 170 a 22º, 27º, 28º, 34º, 36º, 37º e 39º a 64º da presente resposta à Nota de Culpa;

7.º - ..., operador de loja, para ser inquirida à matéria dos artigos 21º, 22º, 34º, 36º, 370 e 39º a 64º da presente resposta à Nota de Culpa;

todos trabalhadores da Arguente e com domicílio profissional na sede desta, na ... (ou nos postos de abastecimento em que estão atualmente colocados pela Arguente), pelo que, desde já se REQUER a notificação das testemunhas pela Arguente do dia, hora e local que vierem a ser designados para a sua inquirição, bem como a respetiva dispensa ao serviço no dia e hora designados para a sua inquirição.

(...)"

1.4. Do processo disciplinar, constam ainda, os seguintes documentos:

- Cópia do comprovativo do Registo de Requerimento de Subsídio Parental Inicial;

- Cópia do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho;
- Cópia da Deliberação da suspensão preventiva do Trabalhador ... ;
- Cópia da comunicação de denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador arguido;
- Cópia da comunicação de revogação da denúncia do contrato de trabalho;
- Cópia dos autos de declarações das testemunhas arroladas pelo arguido;
- Cópia do Auto de Inspeção ao Local;
- Cópia do Relatório Final.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.3. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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

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

2.6. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

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 ou a trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.10. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

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

2.12. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): *“O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposos 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 culposos 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 nexos 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 “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

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

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;
- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): “Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de 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 nexos de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos 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 carácter 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. Ora, o presente processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Com efeito, cabe a esta Comissão, 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”.

2.15. Desta forma, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

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

III – Do Caso em Concreto

3.1. No caso em análise e de acordo com a Nota de Culpa, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado o dever geral previsto no artigo 126.º do Código do Trabalho, violando ainda, os deveres especiais de obediência às ordens e instruções da entidade empregadora e de lealdade, previstos nos artigos 128.º, n.º 1, alíneas a), c), e), f), g) e h) do Código do Trabalho e os deveres previstos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- 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;
- 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;
- Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

3.2. Com a sua conduta, entende a entidade empregadora que o comportamento da trabalhadora-arguida consubstancia a prática de infrações disciplinares que pela sua gravidade torna impossível a manutenção da relação de trabalho e constitui fundamento de despedimento com justa causa.

3.3. Em conformidade com as normas comunitárias, a legislação nacional consagra no artigo 63.º 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.

3.4. Aquando do início das suas funções enquanto responsável do posto de abastecimento pertencente à entidade empregadora, a trabalhadora ficou responsável pela quantia de 4.128,62€, quantia correspondente ao fundo de maneio que se encontrava depositada no cofre das instalações do estabelecimento onde a arguida desempenhava funções. Tal quantia foi apurada seguindo o protocolo interno, no qual foi feita a contagem do valor do fundo de maneio, na presença da arguida e do colega que foi substituir.

3.5. No termo da gravidez, a arguida iria ser substituída por outra trabalhadora que tinha sido nomeada pela administração para substituir enquanto responsável daquele posto de abastecimento.

3.6. Sucede, porém, que face à substituição abrupta da arguida, atento o seu internamento hospitalar, não foi possível a esta, fazer a passagem do posto para a sua colega. Assim, tal tarefa pertenceu ao Gestor de Área e superior hierárquico da arguida, juntamente com a colega substituta proceder à contagem do valor do fundo de maneio, que se encontrava depositado no cofre, tendo sido apurado que no seu interior apenas existia a quantia de 1.510,57€ e não 4.189,62€, encontrando-se em falta 2.679,05€.

3.7. Alega ainda a entidade empregadora que na sequência de tal verificação, foi decidido fiscalizar todas as outras tarefas que eram da responsabilidade da arguida, nomeadamente, os contadores digitais do JetWash e aspirações de self-service, verificando-se que entre 30 de Junho de 2023 e 22 de Março de 2024, foram registados 5097 serviços, mas que apenas foram registados o equivalente a 2364 serviços, ou seja, não foram registados depositados 2733 serviços, no valor de 1.366,50€ e que apesar de o túnel de lavagens “car wash” não funcionar por depósito de moedas do cliente, procedeu-se também à verificação do túnel de lavagens, tendo, neste caso, se apurado que no período de 30 de junho de 2023 a 22 de Março de 2024, foram feitas 2039 lavagens no túnel, apesar de só haver registos de 1780+31 (de oferta ...), o que resulta numa diferença de 228 lavagens que não foram registadas, a um preço médio de 6,11 com IVA, o que perfaz a quantia em falta de 1.393,08 euros.

3.8. Em suma, a entidade empregadora alega que a arguida, no exercício das suas funções, única trabalhadora com acesso exclusivo ao cofre, no qual se encontrava o fundo de maneio, apoderou-se ilicitamente da quantia global de € 5.438,63€.

3.9. Nessa sequência, entende a entidade empregadora, que a arguida teve uma conduta culposa e ilícita, lesando gravemente os interesses da empresa, com violação expressa dos seus deveres, o que torna imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo, por esse motivo, intenção da de proceder ao seu despedimento com justa causa.

3.10. A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou que a trabalhadora apresentou a sua defesa, não reconhecendo os factos de que é acusada.

3.11. A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refere que não teve qualquer formação específica sobre as funções que se encontrava a desempenhar e que apenas lhe foram dadas algumas indicações e informações gerais. Referindo ainda que o anterior responsável do posto de abastecimento,

no dia anterior a ter cessado as suas funções, procedeu à contagem do valor do referido fundo de maneiio, mas fê-lo sozinho e que a arguida não participou nessa contagem e que apenas comunicou à Arguida que iria comunicar por email ao supervisor o valor contado e apurado do fundo de maneiio.

3.12. E que quanto aos equipamentos de Jet Wash e de aspirações de self-service, alega a arguida de que aquilo que foi transmitido à Arguida foi que, periodicamente, a mesma deveria recolher as moedas depositadas no interior das mesmas e fazer o registo do valor recolhido, registo esse que deveria ser efetuado registando e dando entrada na caixa das moedas recolhidas, designadamente, as moedas recolhidas na máquina de Jet Wash deviam entrar e ser registadas na caixa como pagamento de lavagens e as moedas recolhidas nas máquinas de aspiração self-service deviam entrar e ser registadas na caixa como pagamento de aspiração uma ou duas vezes por mês.

3.13. Analisado o processo disciplinar e, em particular a nota de culpa bem como a resposta à nota de culpa da trabalhadora arguida, com especial ênfase nas declarações prestadas no âmbito das diligências probatórias efetuadas, mormente, as testemunhas: ..., ..., ... e ..., conclui-se que as acusações imputadas à trabalhadora arguida se afiguram comprovadas, porquanto as testemunhas corroboraram a versão plasmada na nota de culpa, nomeadamente no que respeita à contagem do fundo de maneiio, ao valor que deveria constar no mesmo e aos procedimentos que deveriam ser adotados no caso dos restantes serviços.

3.14. Como tal, considerando todo o circunstancialismo descrito, afere-se que, tendo em conta o comportamento culposo da trabalhadora, o juízo de censurabilidade que recai sobre a sua conduta, bem como as declarações prestadas pelas testemunhas, onde se afigura ter ocorrido a violação dos deveres profissionais a que se encontrava obrigada, é legítimo que induza à entidade empregadora, a perda de confiança depositada nesta trabalhadora, criando dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura e, nesse sentido, justificando a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, por violação do dever de lealdade.

3.15. Desta forma, afigura-se que a violação dos deveres pela Trabalhadora-arguida, permitem concluir que a intenção de despedimento da sua entidade empregadora não comporta um indício de discriminação em função da parentalidade, e a sua entidade empregadora ilide a presunção de despedimento sem justa causa prevista no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

3.16. Por tudo o exposto, conclui-se que a entidade empregadora logrou ilidir a presunção de inexistência de justa causa para o despedimento do trabalhador pelo que não cumpre emitir parecer desfavorável à sanção disciplinar de despedimento em análise.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por facto imputável da trabalhadora puérpera, ..., promovido pela entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024