

PARECER N.º 2/CITE/2003

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 59/2002

I – OBJECTO

1.1. Os serviços da CITE receberam, em 16 de Dezembro de 2002, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ao serviço de ..., ..., nos termos da legislação mencionada em epígrafe.

1.2. Acompanhando o pedido de parecer, os serviços desta Comissão receberam cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, do qual fazem parte os seguintes documentos:

- Carta à CITE, solicitando a emissão de parecer prévio, nos termos da legislação em vigor;
- Cópia da carta de envio da nota de culpa, datada de 14 de Novembro de 2002, assinada pela entidade empregadora e pela trabalhadora arguida, que na mesma data confirma a sua recepção;
- Cópia da nota de culpa, datada de 14 de Novembro de 2002;
- Cópia da resposta à nota de culpa, datada de 18 de Novembro de 2002;
- Cópia da queixa-crime por apropriação ilícita (de chaves e de sistema de alarme do posto), enviada pela entidade empregadora ao Comandante da Polícia de Segurança Pública de Viseu, datada de 14 de Novembro de 2002;
- Cópia da queixa-crime por furto (de 72,48 Euros), enviada pela entidade empregadora ao Comandante da Polícia de Segurança Pública de Viseu, datada de 15 de Novembro de 2002;
- Cópia de quatro folhas de caixa referentes a transacções no estabelecimento da entidade empregadora, durante o turno da trabalhadora arguida, no dia 13 de Novembro de 2002;

- Cópia da carta da entidade empregadora à trabalhadora arguida, datada de 21 de Novembro de 2002, informando sobre o dia designado para a audição de testemunhas e solicitando comprovativo médico da situação de gravidez;
- Fotocópias certificadas do teste de gravidez com resultado positivo e do relatório da ecografia, exames realizados pela trabalhadora arguida;
- Cópia da procuração da trabalhadora arguida constituindo mandatário;
- Cópia de seis autos de declarações assinados pelos declarantes, pela instrutora do processo disciplinar e pelo advogado da arguida.

1.3. A arguida é trabalhadora ao serviço de ..., desde 1 de Agosto de 2002 e presta funções no posto de abastecimento da ..., com a categoria de praticante de caixa.

1.4. Da nota de culpa, consta o seguinte:

1.4.1. “No início do contrato de trabalho, a entidade patronal entregou à trabalhadora arguida um fundo em moedas, destinado a facilitar os trocos, no valor de €125,75”;

1.4.2. “No final de cada turno cabe a cada trabalhador justificar qualquer decréscimo ou acréscimo de fundo, entregando um mapa de caixa”;

1.4.3. No dia 13 de Novembro de 2002, “a trabalhadora arguida entregou o referido mapa com um decréscimo de cerca de €70, não apresentando qualquer justificação para o sucedido”;

1.4.4. No dia 14 de Novembro de 2002, “quando instada pelo gerente da loja para que justificasse tal diferença a trabalhadora arguida mais uma vez não a justificou”, acrescentando que a mesma deveria ser repartida pelos colegas cujo turno antecedeu o seu;

1.4.5. “Durante todos estes acontecimentos, a trabalhadora arguida manifestou-se de forma exaltada, desrespeitando o seu superior hierárquico, os seus colegas e os clientes, perturbando o normal funcionamento do estabelecimento”;

1.4.6. “Para aferir responsabilidades foi-lhe pedido o fundo que se encontrava no seu cacifo, numa caixa disponibilizada para o efeito pela entidade patronal e onde só pode ser guardado o dinheiro de «caixa»”;

- 1.4.7.** “Após conferência das quantias o gerente do posto de abastecimento (...), constatou que no dito fundo havia uma quantia que excedia o montante disponibilizado inicialmente em cerca de €80,00”;
- 1.4.8.** “Confrontada com tal situação a trabalhadora arguida não conseguiu explicar ou justificar o excedente, dizendo simplesmente: «antes a mais do que a menos»”;
- 1.4.9.** “Não mostrou qualquer arrependimento, não pediu desculpas ao seu superior hierárquico, e mais grave ainda, não pediu desculpas aos seus colegas de trabalho por lhes ter imputado um facto que sabia não ser verdadeiro e que somente a si seria imputável”;
- 1.4.10.** “(...) o gerente solicitou à trabalhadora arguida que lhe entregasse as chaves do posto e do respectivo sistema de alarme por motivos óbvios e que se prendem com a perda de confiança”, (...) tendo aquela replicado que “não entregava chaves nenhuma, uma vez que era funcionária do posto e que as chaves lhe pertenciam enquanto mantivesse aquela qualidade”;
- 1.4.11.** “O gerente por diversas vezes a abordou para que entregasse as ditas chaves, tendo a trabalhadora arguida respondido de forma arrogante e manifestando uma clara (...) falta de respeito pelo seu superior hierárquico”;
- 1.4.12.** “Toda esta situação ocorreu na presença das suas colegas de trabalho (...) e ainda na presença dos utentes do posto”;
- 1.5.** A nota de culpa termina com referência à violação, de modo consciente, dos deveres de lealdade, obediência e respeito pelos interesses económicos e produtivos da empresa e violação do dever de executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 1.6.** A entidade empregadora entende que o comportamento da trabalhadora arguida “constitui violação grave dos deveres (...) impostos pelo n.º 1 e alíneas a), b), c), e) do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, alíneas a), b), c) e g) do n.º 1 e do n.º 2 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro, que integram o conceito de justa causa para o despedimento...”.
- 1.7.** A entidade empregadora suspendeu a trabalhadora arguida e apresentou quatro testemunhas.

1.8. A trabalhadora respondeu à nota de culpa e solicitou diligências probatórias, nomeadamente:

1.8.1. “O depoimento pessoal do cônjuge da sua entidade patronal, (...) à matéria constante dos artigos 4.º a 34.º desta resposta”, e

1.8.2. Audição de cinco testemunhas.

1.9. Da resposta à nota de culpa consta, resumidamente, o seguinte:

1.9.1. Que à trabalhadora arguida foi entregue pela entidade empregadora, no início do contrato de trabalho, um fundo de caixa no valor de €25, 75, como aliás foi entregue a todos os funcionários;

1.9.2. Que tal fundo foi entregue em moedas, desde 1 cêntimo a 2 euros, distribuídas num tabuleiro «canelado» próprio para a colocação de moedas;

1.9.3. Que é verdade que, no dia 13 de Novembro, o mapa apresentado pela arguida apresentava um decréscimo de cerca de €72 e alguns cêntimos;

1.9.4. Que, no referido dia 13, a arguida iniciou o seu trabalho cumprindo uma hora de serviço, entre as 12.30h e as 13.30h, que correspondeu ao intervalo para almoço de uma sua colega, iniciando posteriormente o seu turno às 15.00h, o qual interrompeu para jantar, entre as 20.00h e as 21.00h, tendo sido substituída por uma colega, e viria a terminar às 24.00h;

1.9.10. Antes de chegar a colega que a substituiu durante o período compreendido entre as 20.00h e as 21.00h, “a arguida utilizou dois sacos de plástico, dos vários que existem para cada valor moeda, retirou do tabuleiro todas as moedas de €2 e €1, que neles colocou e seguidamente introduziu-os numa caixa de latão, (...) caixa esta que cada funcionário também tem, e que utiliza para o mesmo fim”;

1.9.11. “O valor que foi colocado nos dois sacos e inicialmente na lata que ficou dentro do balcão, (...), é o montante que consta do mapa que a arguida elaborou no fim do seu turno”;

- 1.9.12.** “A razão se ser desta conduta, prende-se com o facto de haver moedas em excesso, fruto das transacções efectuadas e que a arguida, como as outras funcionárias, vão pondo em «montes» e em quantia de €10, preferencialmente €2 e €1 e que vão colocando ao lado do «tabuleiro», e na parte interior do balcão”;
- 1.9.13.** “(...) a arguida após retomar as suas funções depois de jantar, recomeçou o mesmo sistema”;
- 1.9.14.** Cerca das 21.00h, compareceu o seu colega estagiário, quem após receber algumas indicações por parte da arguida, ficou encarregue de receber e trocar dinheiro, enquanto esta ficou sentada junto do terminal de computador até terminar o seu horário de trabalho;
- 1.9.15.** Findo o horário de trabalho, “a arguida encheu os sacos de plásticos (...), com as respectivas moedas, e colocou-os dentro da referida lata, sem se aperceber que já lá se encontravam os outros dois sacos, razão porque o resultado inscrito no mapa também acusou aquele défice”;
- 1.9.16.** “A arguida ficou, no momento, admirada com tal resultado e preocupadíssima”;
- 1.9.17.** “No entanto, e porque era o último turno, se encontrava cansada e estavam à sua espera, a arguida colocou a caixa de lata no seu cacifo, e foi-se embora para casa, onde discutiu o problema”;
- 1.9.18.** “Qual não foi o seu espanto quando no dia seguinte, foi interpelada pela entidade patronal, como se de uma ladra se tratasse”;
- 1.9.19.** “A arguida refutou tal acusação, dizendo que não era verdade ter retirado aquela quantia, não encontrando, é certo, de momento, justificação para tal, razão aliás que a deixou perplexa e enervada, quando a entidade patronal lhe disse em voz alta que estava despedida e que fosse buscar o fundo de maneiio, o que a arguida fez, tendo-se então constatado que na caixa de latão se encontrava todo o dinheiro, ou seja, o dinheiro habitual do turno e o que faltava no mapa”;
- 1.9.20.** “Apesar disto, a entidade patronal manteve o seu propósito de a despedir, exigindo-lhe a entrega das chaves”;

1.9.21. “A arguida declarou, é certo, não entregar as chaves enquanto a questão do despedimento não estivesse esclarecida, o que motivou, inclusive, o chamamento das autoridades para a referida entrega”;

1.9.22. “O que veio a suceder, tendo a arguida entregue as chaves contra a presente nota de culpa”.

1.10. Do depoimento das testemunhas ouvidas, consta que:

- Cada funcionário tem uma caixa onde coloca, no final de cada turno, o dinheiro do fundo que lhe está atribuído e, no início do turno seguinte, volta a colocá-lo no tabuleiro;
- É procedimento, em caso de excesso de moedas, serem estas colocadas ao lado do tabuleiro por conjuntos;
- A responsabilidade da quebra de caixa recai no funcionário que dirige o turno;
- O mapa de caixa apresentado pela trabalhadora arguida, datado de 13 de Novembro de 2002, apresentava uma quebra de cerca de €70;
- Confrontada com a situação, a trabalhadora arguida entendeu não dever ser a única responsável por ter havido dois colegas que prestaram serviço também nesse dia;
- Após conferência do fundo de caixa à guarda da trabalhadora arguida (que deveria totalizar €125,75), verificou-se existir um excedente no montante de €75,10;
- Tendo sido solicitado à trabalhadora arguida, pelo gerente, que entregasse as chaves da loja, esta recusou-se por entender ser funcionária, só vindo a fazer depois de se encontrarem presentes agentes de autoridade policial e contra entrega de nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Perante os factos descritos e face aos elementos constantes no processo, cabe verificar se, face à legislação em vigor, se justifica a aplicação da sanção despedimento.

2.2. Assim, no caso *sub judice*, por um lado, não se afigura que o comportamento imputado à trabalhadora arguida seja susceptível de integrar o enquadramento legal da sanção despedimento com justa causa porquanto, quer pela análise da nota de culpa e da resposta à nota de culpa, quer pela análise dos autos de declarações, não resulta provado que a trabalhadora tenha furtado ou tentado furtar a quantia de €70.

Com efeito, a trabalhadora refere na resposta à nota de culpa que, antes de chegar a colega que a substituiu durante a hora de jantar, “utilizando dois sacos de plástico, dos vários que existem para cada valor moeda, retirou do tabuleiro todas as moedas de €2 e €1, que neles colocou e seguidamente introduziu-os numa caixa de latão, caixa esta que cada funcionário tem, e que utiliza para o mesmo fim. O valor que foi colocado nos dois sacos e inicialmente na lata que ficou dentro do balcão, e junto ao terminal do computador, é o montante que consta do mapa que a arguida elaborou no fim do seu turno (Cfr. art.º 11.º, 12.º e 13.º da RNC, a folhas 10. do processo disciplinar).

Ora, após ter tomado a sua refeição, a arguida recomeçou novamente o sistema até chegar um empregado estagiário a quem terá dado algumas indicações e foi quem, a partir desse momento, ficou encarregue das transacções.

No final do turno, por volta das 24 horas, a trabalhadora arguida encheu novos sacos de plástico com as moedas existentes e “colocou-os dentro da referida lata, sem se aperceber que já lá se encontravam os outros dois sacos” (Cfr. art.º 22.º da RNC, a folhas 11. do processo disciplinar).

Por outro lado, quer a entidade empregadora, quer os demais declarantes nos autos de processo disciplinar, admitem como certo que o dinheiro em falta na folha de caixa elaborada e declarada pela arguida, se encontrava na lata, junto do fundo de manêio, à guarda da arguida, dentro do seu cacifo, tal como referido na RNC.

2.3. Atendendo à moldura que precede é, pois, de admitir que a arguida, embora preocupada com o assunto (cfr. art.º 24.º da RNC, a folhas 12 do processo disciplinar), tenha agido com alguma ligeireza por não ter feito qualquer esforço para verificar o paradeiro do montante em quebra declarado na folha de caixa, que ela própria elaborou.

No entanto, embora tal atitude possa ser passível de censura, há que atender ao princípio da proporcionalidade na aplicação da sanção por parte da entidade empregadora, consagrado no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro, nos termos do qual «a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção».

Com efeito, “a entidade patronal só deve determinar o despedimento quando outra sanção permissiva da manutenção do contrato seja de todo inaceitável”. – Ac. RC, de 13.1.1983, Rec. n.º 29874: Col. Jur., 1983, 1.º. – 76 -, o que não parece ser o caso, uma vez que se retira do exposto que a conduta praticada pela arguida, não revestiu gravidade tal que as

consequências justifiquem a aplicação da mais severa das sanções disciplinares previstas na lei.

2.4. No que respeita à alegada desobediência ao superior hierárquico, por parte da arguida, relativamente à ordem que lhe foi dada para que entregasse as chaves e o sistema de alarme da loja, é de salientar que a trabalhadora fez tal entrega mediante a apresentação da nota de culpa e, conseqüentemente, ao tomar conhecimento da sua suspensão, não se afigurando assim que a desobediência tenha sido ilegítima.

2.5. Nestes termos, atendendo a que o despedimento é a sanção mais severa de entre o leque das eventualmente aplicáveis e ao facto de a maternidade constituir, de acordo com a Constituição da República Portuguesa (cfr. artigo 68.º n.º 2) um valor social eminente, a proteger quer pelo Estado quer pela sociedade, afigura-se, no caso em apreço, que a quebra do vínculo laboral configuraria uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

Neste sentido, o direito comunitário, através da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, consagra a proibição de despedimento (cfr. art.º 10.º), conforme se transcreve: “a fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e / ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo”.¹

III – CONCLUSÃO

Perante os motivos invocados, a CITE formula o seguinte parecer:

¹ Sublinhados nossos.

3.1. Das peças que integram processo disciplinar, não resulta provado o comportamento imputado à trabalhadora.

Como consequência, a entidade empregadora não demonstrou poder justificar o despedimento, de modo a ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que se transcreve: “o despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a aplicação de tal sanção, a concretizar-se, configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

Desta forma, o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE REALIZADA EM 7 DE JANEIRO DE 2003**