

PARECER N.º 56 /CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 61 – DP/2005

I – OBJECTO

1. ..., S.A., solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa, que anexa 4 documentos, desenvolve três situações distintas:
 - a) A primeira, descreve o conjunto de regras internas, no que diz respeito às operações de caixa no estabelecimento de ..., designadamente, quando estão envolvidos vales promocionais, quais os produtos que a caixa registadora n.º ..., colocada no balcão da perfumaria, pode operar e o quando e o como certos bens são *depreciados*;
 - b) A segunda, descreve as operações de registo detectadas no dia 7 de Junho, p.p., na caixa ..., de *um elevado número de artigos não pertencentes à secção de perfumaria e a proceder ao respectivo pagamento com vales de desconto não correspondentes aos artigos registados*, por um cliente;
 - c) A terceira, baseada na investigação subsequente à ocorrência de 7 de Junho, vem imputar à arguida os registos constantes da documentação elaborada pela empresa, no valor de € 8.032,00 (fls. 61), *valor determinado pela diferença entre o preço normal e o preço efectivamente registado*, destacando que, no dia 30 de Abril de 2005, a arguida registou 120 unidades do “*after shave Old Spice*” adquiridos por ... (...) ao preço de € 2,00, quando o preço normal é de € 14,99, sendo que o “*Old Spice*” é um produto de grande consumo, de rotação constante. Com este procedimento a arguida violou grosseiramente o dever de obediência, o dever de zelo e de diligência, com lesão de interesses patrimoniais sérios da ..., S.A., pelo que tal comportamento adoptado pela arguida é grave e faz quebrar por completo a manutenção da relação laboral.

3. A arguida, há sete anos trabalhadora da empresa e há dois na secção de perfumaria, na sua defesa, refere:
- I. *O horário de trabalho é das 07.00h às 16.00h;*
 - II. *No cumprimento da sua função a arguida obedece a ordens do seu superior hierárquico Sr. ... e nega os factos de que vem acusada, a saber: nunca em momento algum registou na caixa n.º ... produtos que não fossem exclusivamente da secção de perfumaria, bem como nunca aceitou vales de desconto, respeitantes a outros artigos como forma de pagamento;*
 - III. *A ora arguida fez no máximo dois registos nas condições seguintes: a pedido do Sr. ..., seu chefe, ... deslocava-se junto da arguida com um código de barras e pedia-lhe que registasse N vezes, e como meio de pagamento dava-lhe vales de desconto no mesmo valor, sendo que uma vez a arguida pediu autorização ao COFRE para descontar os vales;*
 - IV. *Nunca pensou que as transacções efectuadas nas circunstâncias atrás descritas não eram possíveis, até porque era o seu chefe que lhe mandava fazer, pensando por vezes que as transacções que o Sr. ... lhe mandou fazer, não mais que duas vezes, esses produtos seriam para clientes especiais;*
 - V. *Nega ter reconhecido, em 15 de Junho, que “tais operações eram anormais”;*
 - VI. *Os factos constantes do doc. 4, parte integrante da nota de culpa, “não correspondem à verdade”, “todos os registos foram efectuados entre as 21.55h e as 23.39h, como V. Ex.ª sabe o horário de trabalho da ora arguida é das 07.00h às 16.00h, como podem verificar nos talões de ponto em vosso poder”;*
 - VII. *A arguida sempre respeitou com urbanidade e probidade quer o empregador ..., comparece ao serviço com pontualidade e assiduidade ..., consequentemente nunca foi sua intenção causar prejuízo à entidade patronal, sempre agiu de boa fé ...*
 - VIII. *De facto nenhum comportamento tido pela arguida é cabal de integrar o conceito de justa causa ..., pois a haver lesão de interesses patrimoniais para o empregador, estes foram causados pelo Sr. ..., única e exclusivamente.*
4. A empresa junta vários documentos, desde a participação, datada de 22 de Junho, p.p., ao Relatório de Auditoria Interna, passando por cópia dos registos biográficos da arguida, mapas de horários de trabalho e folgas, cartão de ponto, baixas médicas, entre outros.

5. Junta também cópia da carta, de 12 de Agosto, solicitando, na sequência da resposta à nota de culpa, esclarecimentos complementares sobre quando e a quem pediu ao *Cofre* autorização para descontar os vales, além de outras para acompanhamento das declarações de trabalhadores ouvidos no presente processo, com as respectivas cópias dos avisos de recepção, para além dos contactos telefónicos.
6. A empresa ouviu em declarações ..., ... e ... que disseram, em síntese:
- Quanto à depreciação de produtos, que consiste na perda de valor por os produtos não terem procura, os parâmetros são definidos pela empresa, inseridos no sistema informático que determina a percentagem de redução do preço. Os montantes da depreciação, no caso, são abatimentos anormalmente elevados (os produtos estavam a ser vendidos a preços *ridiculamente baixos*, segundo a ...).
 - Quanto aos vales de desconto, estes estão associados a um produto e têm de corresponder a um artigo, pelo que apenas um pode ser utilizado na sua compra e é absolutamente impossível que se possam comprar integralmente os produtos unicamente através de vales de fornecedor.
 - Quanto às regras de utilização da caixa da perfumaria, conhecidas de todos, só os produtos comprados na perfumaria aí são registados. Excepcionalmente, admite-se que outros o sejam desde que o cliente tenha adquirido produtos de perfumaria.
 - Quanto às quantidades de produtos vendidos de uma só vez e a um só cliente, consideram tratar-se de *situações muito suspeitas* porque só com autorização expressa do gerente de loja ou director é que tal pode ocorrer e em circunstâncias excepcionais.
 - Afirmam ser *absolutamente proibido as operadoras de caixa procederem ao registo de artigos para venda sem estarem na presença dos mesmos e do próprio cliente*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-Membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

8. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
9. Cumpre, pois, verificar se, no caso vertente, o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a situação de gravidez da mesma, pelo que importa indagar quais os comportamentos que podem ser dados como provados e se os mesmos preenchem os elementos do conceito de justa causa consagrados no artigo 396.º do Código do Trabalho.
10. Do presente processo disciplinar constata-se que a trabalhadora, operadora de caixa integrada na secção de perfumaria, procedeu a alguns registos, constantes dos documentos 2, 3 e 4 anexos à nota de culpa.
11. Do processo apenas constam, a fls. 28, normas indicadas durante a formação, não existindo qualquer documento no processo que comprove que existiam normas concretas relativamente aos procedimentos dos vales de desconto.
12. Não está provado que a trabalhadora tenha efectivamente lesado a empresa no valor de 8.032.00 €
Os registos efectuados não permitem concluir, sem quaisquer dúvidas, que a trabalhadora, como a própria reconhece, não se tenha limitado a cumprir as ordens que o superior hierárquico (chefe) lhe deu numa atitude provocada por temor reverencial, convicção do dever de obediência a ordens deste.
13. Resta, assim, averiguar se a conduta da trabalhadora, que tem de obedecer a critérios de avaliação objectiva, tem de ter em conta a natureza da relação laboral e as condições concretas em que a mesma se desenrola.
14. No presente caso, face às circunstâncias próprias desta prestação de trabalho, à natureza das relações de trabalho e ao facto de a conduta da trabalhadora ter sido determinada pelo seu superior hierárquico não pode considerar-se que a arguida praticou uma conduta de tal modo grave que inviabilize a relação laboral.

III – CONCLUSÃO

15. Por todo o exposto, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, dado não ter comprovado factos relevantes para que à arguida seja aplicada a sanção de despedimento.

Deste modo, considera-se que o despedimento da trabalhadora, a ocorrer, constituirá discriminação com base no sexo, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2005, COM OS VOTOS CONTRA DO PRESIDENTE, DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP considera que a CITE não deverá pronunciar-se sobre as matérias que extravasam formal e substancialmente a sua competência.

Esta encontra-se delimitada nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, 29 de Julho, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego.

Assim, sempre que, como no presente caso, se suscitarem apenas questões que extravasam as competências tal como acima indicadas, não deverá a CITE pronunciar-se sobre as mesmas, cabendo às instâncias judiciais, ou seja, aos tribunais, essa mesma apreciação.