

PARECER N.º 60/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na sequência de reabertura do processo disciplinar de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho
Processo n.º 66 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17 de Outubro de 2005, a CITE recebeu da advogada mandatária da empresa ..., S.A. pedido para emissão de parecer previsto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho relativo ao despedimento da trabalhadora ...
- 1.2. Da carta remetida à CITE consta o seguinte: *o processo disciplinar foi reaberto em 10.10.05, nos termos do n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, por ter sido impugnado o mencionado despedimento através da acção de processo comum n.º ... em curso no 4.º Juízo do Tribunal de Trabalho de ... com fundamento, entre outros, em invalidade do processo disciplinar por carecer do pedido de parecer prévio previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho.*
- 1.3. Em anexo ao pedido, a empresa remeteu cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, em 2 de Dezembro de 2004.
- 1.4. A trabalhadora arguida é empregada de balcão e, à data da alegada prática dos factos, exercia a função de chefe de loja e responsável pela caixa. Tal função implica cobrar e receber dinheiro dos clientes, bem como depositar tal valor na conta da entidade empregadora.
- 1.5. A nota de culpa refere que a entidade empregadora, na semana de 8 a 14 de Novembro de 2004, *procedeu à telemanutenção do sistema informático, visualizando o que estava a ser efectuado na loja, tendo sido verificado pelo técnico informático uma consulta permanente aos registos efectuados por parte da arguida, a qual servia apenas para*

encontrar um valor igual ao valor do cliente que estava a ser atendido, havendo a possibilidade de imprimir uma consulta nesse mesmo valor, sendo essa consulta um talão que é entregue ao cliente mas cujo valor não é acrescentado no valor já existente em caixa.

- 1.6.** *Nos termos da nota de culpa, a consulta é uma função utilizada para eventuais extravios de consultas internas e nunca para substituir ou servir de factura para o cliente; porém a arguida fazia uma permanente consulta dos registos anteriormente efectuados para encontrar uma consulta com o valor igual ao pedido do cliente a ser satisfeito, tendo o técnico informático, durante o período de 8 a 16, verificado que a arguida fazia diariamente diversas operações de consulta deste tipo, de 4,00€ a 5,00€, recebendo dos clientes a mais, diariamente, entre 40,00€ a 50,00€ do que o valor efectivamente cobrado pela caixa, o que fez, pelo menos, 280,00€*
- 1.7.** *Consta igualmente da nota de culpa que, nos dias 15 e 16 de Novembro de 2004, o supervisor da loja efectuou o encerramento da caixa em conjunto com a trabalhadora arguida, tendo verificado que havia, no primeiro dia, cerca de 36€ a mais na referida caixa e, no segundo dia, 41€ a mais do que os registados no sistema informática, tendo a trabalhadora informado, no primeiro caso, que 25€ pertenciam aos trocos da loja.*
- 1.8.** *A nota de culpa refere ainda que, após a arguida ser confrontada com os factos e o momento em que entrou de baixa médica, a facturação da loja disparou, passando surpreendentemente a facturar mais cerca de 100,00€ diários.*
- 1.9.** *A entidade empregadora entende que a trabalhadora, através da sua conduta, violou as alíneas a), c), d), e) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, configurando justa causa para despedimento ao abrigo das alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do referido Código.*
- 1.10.** *Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere: foi com espanto que recebi esta nota de culpa, bem como os argumentos nela mencionados. Sempre desempenhei as minhas funções com mérito, aliás como está mencionado no 17.º ponto da nota de culpa.*
- 1.11.** *A trabalhadora refere ainda: discordo em pleno dos motivos mencionados para este meu despedimento e recorde-vos que isto só sucedeu porque não quis em momento algum*

negociar convosco a minha saída da empresa mesmo quando por várias vezes fui convidada a fazer uma carta de despedimento visto que estava numa situação desfavorecida.

- 1.12.** Mais refere a arguida: *cometi um grande erro quando aceitei ir trabalhar, mesmo estando de baixa nos dias 15 e 16 de Novembro de 2004, pois alegaram falta de pessoal, e eu, agi de boa fé ao querer ajudar-vos ... Que mecanismos foram utilizados pela vossa informática para chegar a essas conclusões não sei, o que é certo é que o supervisor da loja, que até à data nunca tinha feito o fecho de caixa comigo reservou esses dois dias para o fazer e com previsões futuristas, pois sabia exactamente o montante que estaria a mais na caixa.*
- 1.13.** Foram ouvidas três testemunhas arroladas pela empresa, designadamente, a directora de recursos humanos da entidade arguente, o responsável pelo departamento informático da referida entidade e o supervisor das lojas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.
- 2.2.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.3.** Cumprindo a obrigação constante da 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 por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

- 2.4. Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências acima referidas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- 2.5. A trabalhadora é acusada de ter furtado *despudoradamente quantias de valor significativo e lesado interesses sérios da empresa, prejudicando grave e consideravelmente a produtividade da sua entidade patronal*, de ter desobedecido ilegítima e gravemente às ordens dos superiores hierárquicos por ter ordens expressas para apenas fazer operações de facturação de produtos vendidos, de ter demonstrado grave e repetido desinteresse pelo cumprimento, com a diligência e seriedade devidas, das obrigações inerentes ao exercício das suas funções e de ter faltado gravemente à consideração e respeito à entidade empregadora e superiores hierárquicos, que nela depositaram a necessária confiança ao desempenho das funções de chefe de loja e responsável pela caixa.
- 2.6. Considera a entidade empregadora que o comportamento da arguida tornou impossível a subsistência da relação de trabalho, por quebra da relação de confiança.
- 2.7. Ora, no caso vertente, afigura-se que a aplicação da sanção de despedimento não se encontra suficientemente fundamentada. De facto, do processo disciplinar enviado à CITE não fazem parte elementos comprovativos das alegadas infracções cometidas pela trabalhadora entre os dias 8 a 14 de Novembro de 2004, designadamente, e a título exemplificativo, poderiam ter sido incluídas no processo cópia das folhas de caixa referentes a tais dias.
- 2.8. Se é verdade que as testemunhas arroladas pela empresa confirmam o teor da nota de culpa, também é verdade que a trabalhadora arguida, na resposta à nota de culpa, nega qualquer envolvimento nas infracções de que é acusada, nomeadamente declarando: *várias vezes fui convidada a fazer uma carta de despedimento visto que estava numa situação desfavorecida porque estava grávida.*

- 2.9.** Nesta perspectiva, afigura-se que o processo disciplinar não demonstra de forma inequívoca a existência de uma situação excepcional não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar completamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

Em face de quanto precede, a CITE formula as seguintes conclusões:

- 3.1.** A Comissão emite o presente parecer ao abrigo do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na sequência de reabertura do processo disciplinar, de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** A CITE entende que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar analisado, não constituirá uma discriminação com base no sexo, por motivo de maternidade, sendo, deste modo, desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005**