

## PARECER N.º 93/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 370 – DP/2007

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Outubro de 2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresa de comunicações ..., L.<sup>da</sup>, com sede em Lisboa – ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi contratada pela entidade empregadora em 22.05.2005, desempenhando actualmente as funções inerentes à categoria profissional de Encarregada de Loja, conforme decorre do contrato anexo.
- 1.4.1. No exercício dessas funções, *desempenha funções inerentes à categoria profissional de Caixeira Ajudante de 2.º Ano, no estabelecimento da entidade empregadora, sito no ... loja da ...*, conforme estipulado no contrato de trabalho celebrado entre as partes.
- 1.3. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere em síntese o seguinte:
  - 1.4.1. No dia 14 de Agosto de 2007 (...) *a entidade empregadora tomou conhecimento que a arguida praticou diversos actos com prejuízos sérios, contra as instruções e regras internas aplicáveis, não tendo cumprido parte significativa dos seus deveres laborais, designadamente, no âmbito das responsabilidades e tarefas que integram as suas competências.*
  - 1.4.2. Concretamente, a Sr.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> ..., *área manager*, previamente alertada pela colega de trabalho ..., realizou uma auditoria interna, no âmbito das suas competências e verificou

que 30 depósitos bancários, decorrentes dos valores recebidos diariamente no ponto de vendas sito na loja ... dos ..., haviam sido efectuados apenas no dia 29 de Maio – ou seja com significativo atraso, conforme exposto nos artigos 18.º a 22.º da respectiva nota de culpa.

- 1.4.3.** Apurou-se que o valor decorrente da venda desses produtos se cifra em € 7.615,08, depositado junto do BCP, conforme talão de depósito junto, que constitui o documento 4, junto aos autos, o qual se dá por integralmente reproduzido, o que resultou num grave prejuízo para a entidade empregadora, em face do valor em si e do atraso com que foi efectuado, completamente ao arrepio de todos os procedimentos instituídos pela empresa e do conhecimento da trabalhadora arguida.
- 1.4.4.** Acresce ainda que a auditoria também apurou a falta de €120, referentes a um carregamento do operador Vodafone, cujo montante a depositar correspondia a €123,68, conforme refere o artigo 26.º da nota de culpa.
- 1.4.5.** Sucede que a arguida terá *informado a sua colega ... que estava em falta um depósito, tendo-lhe pedido que mantivesse essa situação por mais algum tempo até conseguir pagar, o que nunca fez*, tal como relata o artigo 33.º também da nota de culpa.
- 1.4.6.** Apurou-se ainda que a forma como a arguida *concebeu um procedimento, o qual consistia em inserir/lançar o dinheiro de caixa no sistema informático, pensando assim, que a entidade empregadora iria assumir que o depósito bancário tinha sido efectuado, e, posteriormente, retirar o dinheiro de caixa para o seu proveito próprio*, conforme alude o artigo 35.º da nota de culpa.
- 1.4.7.** Acresce que (...) a arguida, *aquando do início do gozo de licença de maternidade, não entregou a chave do cofre da loja/estabelecimento onde presta trabalho aos seus colegas de trabalho*, assim afirma o artigo 45.º da nota de culpa.
- 1.4.8.** Junto à nota de culpa, a entidade empregadora anexa os documentos com os procedimentos em vigor, a saber: a circular normativa n.º 09/2006 de Janeiro de 2006, em uso na empresa relativa aos carregamentos para os telemóveis da Vodafone, TMN e OPTIMUS; e outra circular datada de 10/05/2006, relativa aos procedimentos para o processo de fecho de tesouraria nas lojas e os *deadlines* para envio das caixas para o escritório; cópia dos movimentos da respectiva loja dos dias 15 de Maio de 2007 a 22 de Agosto de 2007.

**1.4.9.** A nota de culpa refere categoricamente que, dado os comportamentos sucessivos de natureza fraudulenta, inclusive com contornos criminais, a arguida lesou consciente e deliberadamente a sua entidade empregadora, bem sabendo que a prática de tais actos lhe estava vedada por lei, pondo em causa de forma definitiva o seu posto de trabalho, conforme fere genericamente a nota de culpa deduzida contra a trabalhadora arguida.

**1.4.10.** A empresa nomeou Instrutor o Senhor Dr. ...

**1.4.** A arguida responde à nota de culpa em 19 de Setembro de 2007, justificando o seu comportamento evocando 3 ordens de razões:

**1.4.1.** Alega falta de confiança nas colegas para lhes entregar a chave do cofre, justificando assim o seu comportamento de retenção desta, conforme afirma no 1.º parágrafo da sua resposta à nota de culpa.

**1.4.2.** Não aceita a acusação que lhe é formulada no sentido da prática continuada do uso dos dinheiros da entidade empregadora, conforme é descrito na acusação, alegando que (...) *até à data nunca houve falta de dinheiro na empresa.*

**1.4.3.** Outrossim, assume a sua culpa pelo facto ocorrido a 15 de Maio, confessando que, em estado de necessidade extrema, usou o valor correspondente aos carregamentos desse dia, sem contudo ter tido intenção de (...) *roubar* conforme afirma no 3.º parágrafo de resposta à nota de culpa.

Assume que cometeu um erro, em face de uma necessidade económica extrema, e qualifica a sua conduta como indesculpável, mas nunca premeditada.

**1.5.** Pese embora o sucedido, considera-se uma *funcionária leal*, com vários anos de trabalho, onde nunca teve problemas com a sua entidade empregadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de

quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.

- 2.2. Também o princípio constitucional decorrente do artigo 53.º estipula que, sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho. Medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase *intra-empresarial*, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.
- 2.3. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento se fundamenta em factos não relacionados com o estado de gravidez, puerpério ou lactância.
- 2.4. No caso *sub judice*, a entidade empregadora junta prova bastante, capaz de sustentar a ilicitude dos factos alegados, ou seja:
- A trabalhadora desrespeitou os procedimentos constantes das circulares de uso obrigatório na empresa, emanados pela entidade empregadora, constantes dos procedimentos em uso na empresa (documentos n.ºs 1 e 3), dilatando os prazos de fecho de caixa, permitindo-lhe o uso desses valores para fins pessoais, conforme consta da listagem *aplicações à vista* – consulta de movimentos de 15/05/2007 a 22/08/2007, documento n.º 4 da nota de culpa.
  - A trabalhadora, com essa atitude, utilizou indevidamente cerca de €7.615,08, provenientes do produto das vendas/carregamentos efectuados na loja, tendo deixado de efectuar 30 depósitos bancários na conta da entidade empregadora, lesando a empresa e colocando em causa a relação de confiança necessária à subsistência da sua relação de trabalho.
- 2.5. O núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de integrar o conceito de *justa causa* conducente à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração, imposto pelos ditames da boa fé. É de salientar que este conceito de

confiança se não refere apenas a uma confiança pessoal ou subjectiva. Na generalidade dos casos, a referida base de confiança é afectada, quando se infringe o dever de leal colaboração, *cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins práctico-económicos a que subordina o contrato*, conforme afirma o Prof. Batista Machado *RLJ*, 118.º - 330 e seguintes.

Estes deveres reforçados de fidelidade e de leal colaboração visam também tutelar a subsistência e estabilidade das relações de trabalho duradoiras, dado que certas funções (*como é o caso desta objecto de apreciação na questão em apreço*) (...) *obedecem a deveres acessórios de conduta, que ganham relevo por referência à contextura circunstancial da situação concreta* (...) conclui o Prof. Batista Machado em Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Teixeira Ribeiro, II, Coimbra, 1979, p. 361.

Assim, a violação patente e culposa deste dever de leal cooperação legítima constitui justa causa de resolução.

**2.6.** Apreciada a conduta da trabalhadora arguida à luz do conceito de justa causa, previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho (cujo conteúdo tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos), sempre se dirá:

São requisitos da justa causa de despedimento:

- 1) Um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão;
- 2) Um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;
- 3) O nexó de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.

**2.6.1.** Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o justifique. No caso em apreço, a trabalhadora exercendo funções de chefia, com o seu comportamento culposo, incumpriu as suas obrigações, o que se revela prejudicial à organização disciplinada e produtiva da empresa, não sendo pois exigível que o empregador a tenha de manter ao seu serviço.

**2.7.** *O conceito de justa causa para o direito de resolução tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Assim, o juízo de prognose da impossibilidade de manutenção das relações laborais entre trabalhador e empregador estrutura-se em critérios objectivos, ou seja, os próprios de um bom pai de família ou de um*

*empregador normal, tendo-se em conta o princípio da proporcionalidade, em função da gravidade do comportamento disciplinarmente censurável e da culpa do trabalhador seu agente. (Ac. STJ, de 4.12.1989: BMJ, 392.º - 374).*

- 2.8. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu.
- 2.8.1. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento eventual juízo de censurabilidade da conduta de uma trabalhadora puérpera, que não depositou 30 sacos decorrentes do fecho normal das contas da loja ... e usou a soma de cerca de €7.615,08 em proveito próprio, e que confessa parcialmente esse uso, violando as regras internas a que estava obrigada, decorrentes do seu contrato e ainda as ordens expressas em uso na empresa.
- 2.9. Afigura-se que a sanção despedimento não se manifesta desadequada quer ao facto praticado, quer às circunstâncias em que os factos ocorreram, quer ainda ao facto de a entidade empregadora ter quantificado o eventual prejuízo, decorrente dos 30 depósitos efectuados fora de prazo, com as implicações que estes valores *fora do circuito normal* geraram *implicações graves* no tocante ao normal compromisso com outras empresas.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, afigura-se estarem reunidos os pressupostos constantes dos n.º 1 e 2 do disposto no artigo 396.º do Código do Trabalho, por via do comportamento culposo da trabalhadora arguida que violou as alíneas *a)*, *d)* e *e)* do n.º 3 do mesmo preceito.
- 3.2. Assim, e não se vislumbrando qualquer tipo de discriminação em função da maternidade, propõe-se a emissão de parecer favorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007**