

## PARECER N.º 64/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 246 – DP/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Maio de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pelo Director de Recursos Humanos do ..., L.<sup>da</sup>, relativamente à trabalhadora puérpera ...
- 1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.1.2. Em 11 de Março de 2008, o Director de Recursos Humanos da entidade patronal decidiu instaurar processo disciplinar à arguida, com base na participação disciplinar elaborada pelo Inspector ..., datada de 3 de Março de 2008 (a qual refere que a arguida teve conhecimento da falta de 500.00 € no depósito do dia 8 de Fevereiro de 2008 e não comunicou tal ao seu superior hierárquico, o que originou que o mesmo detectasse a falta na visita à loja ocorrida no dia 27), no memorando elaborado pelo Chefe de Inspeção ..., datado de 3 de Março de 2008, e no memorando elaborado pelo Director de Vendas ..., datado de 5 de Março de 2008.
- 1.1.3. A arguida foi contratada no dia 18 de Outubro de 1999, para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de operadora especializada, exercendo actualmente as funções de responsável da Loja 41, sita em ...
- 1.1.4. Da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 4 de Abril de 2008), consta, em síntese, que:
  - A entidade patronal possui um Manual Interno de Operações que estabelece um conjunto de procedimentos relativos ao *Tratamento de Valores*, que são

frequentemente divulgados pelos trabalhadores que exercem funções que impliquem a execução ou estejam relacionados com este tipo de operações (artigos 4.º e 5.º).

- Tais procedimentos não são estranhos à arguida, visto serem inerentes às tarefas desempenhadas diariamente por si (artigo 11.º).
- No entanto, foi apurado junto da trabalhadora ... que esta se apercebeu da existência de discrepância entre o valor constante do talão de *Transporte Blindados* e o ticket produzido pela Companhia de Segurança ..., no dia 8 de Fevereiro de 2008, e que deu conhecimento de tal à arguida e esta não informou imediatamente o Inspector da Loja, nem o Inspector de Serviço, por forma a que estes pudessem, em tempo útil, averiguar o sucedido, sendo que esta obrigação consta do referido Manual (artigos 12.º a 14.º).
- A arguida não procedeu à comunicação de tal, devido ao facto de considerar que a obrigação de reportar a anomalia não era urgente, e a referida anomalia só veio a ser detectada 20 dias depois, o que poderá ter prejudicado de forma definitiva a possibilidade de a entidade patronal ver ressarcido o seu prejuízo (artigos 16.º e 17.º).
- Com a sua conduta, a arguida colocou em causa as normas de conduta, rigor e segurança definidas pela entidade empregadora, que são do seu conhecimento, e impediu a intervenção, em tempo útil, da estrutura hierárquica da entidade patronal na detecção da falha (artigo 18.º).
- A arguida com o seu comportamento violou os seus deveres profissionais, nomeadamente os impostos pelas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *i)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, bem como as alíneas *d)* e *n)* da cláusula 41.<sup>a</sup> do Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector, sendo passível de sancionamento disciplinar, nos termos e para os efeitos dos artigos 365.º e seguintes, em particular do artigo 371.º, todos do Código do Trabalho (artigo 19.º).

**1.1.5.** A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

**1.1.6.** A entidade patronal não arrolou testemunhas na nota de culpa.

**1.1.7.** Na resposta à nota de culpa (remetida pela trabalhadora em Abril de 2008), a trabalhadora refere que sempre agiu com zelo e diligência e respeitou todas as regras relativas aos procedimentos e à segurança exigidas pela entidade patronal, embora

algumas normas do Manual de Operações apenas tenham sido divulgadas verbalmente e nunca tenha sido fornecido às funcionárias um exemplar do mesmo.

A arguida refere ainda na nota de culpa que, no dia em que foi verificada a retirada de 500.00 € (dia 7 de Fevereiro de 2008), não se encontrava de serviço, sendo que, no dia seguinte, a falha foi imediatamente detectada e comunicada pela colega ... e foi analisada a respectiva documentação, por forma a detectar o erro, tendo, inclusive, solicitado à colega ... que fosse verificar se tinha ficado no cofre, visto encontrar-se grávida de sete meses.

Ainda assim, e visto o dia 8 de Fevereiro ser uma sexta-feira, considerou que seria prudente aguardar pela vinda do Inspector da Loja, na semana seguinte, e que não era urgente o recurso ao Inspector de Serviço, na medida em que não tinha conhecimento que o Inspector da Loja não se deslocaria à loja nas duas semanas seguintes e que contactaria a arguida, via telefone.

No entanto, quando o Inspector se deslocou à loja, foi imediatamente avisado pela arguida sobre os acontecimentos.

**1.1.8.** Em 22 de Abril de 2008, a S.<sup>ra</sup> Instrutora do processo disciplinar proferiu um despacho, o qual foi notificado à trabalhadora e à sua mandatária, que refere ser tempestiva a apresentação da resposta à nota de culpa e designar para o dia 14 de Maio de 2008 a inquirição das testemunhas arroladas pela arguida.

**1.1.9.** A trabalhadora arrolou três testemunhas (... , sub-responsável de loja, ... , operadora de loja, e ...), mas apenas foram ouvidas duas delas, em virtude de a testemunha ... não ter comparecido no dia, hora e local indicados pela Instrutora do processo disciplinar.

As testemunhas ouvidas declararam que nunca viram o Manual Interno de Operações, nem tal lhes tinha sido fornecido, embora as regras que conheciam tivessem sido adquiridas na formação e tivessem resultado das instruções recebidas por responsáveis da loja e por inspectores.

Mais declararam que a arguida se encontrou de folga no dia 7 de Fevereiro, e que a arguida falou com a trabalhadora ... no dia 8 de Fevereiro de 2008, e pediu a esta para ir ao cofre do fundo de maneio, em virtude do seu adiantado estado de gravidez, mas que analisou os papéis disponíveis e comentou a decisão de aguardar pela vinda do inspector à loja na semana seguinte e que este só apareceu duas semanas depois, embora a arguida tivesse falado com o mesmo, via telefone.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no decurso do processo disciplinar instaurado à arguida, resulta que, no dia 7 de Fevereiro de 2008, (data em que a arguida se encontrou de folga), foi verificada uma falta de 500 € que foi detectada e comunicada no dia seguinte pela trabalhadora ... à arguida, embora a trabalhadora tenha verificado os papéis disponíveis e tenha pedido à sua colega para verificar o cofre, a fim de detectar o erro.

Mais resulta que a arguida desconsiderou a falta e não a comunicou ao Inspector da loja, nem ao Inspector de serviço, e só deu conhecimento de tal ao superior hierárquico no dia 27 de Fevereiro de 2008, data na qual se deslocou à loja para uma visita inspectiva (cfr. depoimento de ... e depoimento de ... e resposta da arguida).

Face ao que antecede, e muito embora a arguida não tivesse conhecimento de diversas regras relativas a matéria constante do Manual Interno de Operações (visto nunca lhe ter sido entregue nenhum exemplar) e apenas tivesse conhecimento de algumas regras divulgadas oralmente, tendo esta contactado com o Inspector da loja, via telefone, afigura-se-nos que deveria ter comunicado a respectiva anomalia a este aquando do contacto telefónico, por forma a evitar que o seu superior hierárquico só tivesse detectado a anomalia no dia 27 de Setembro de 2008.

Ainda assim, e muito embora a arguida não tenha procedido correctamente, a sanção proposta pelo empregador é desadequada no presente caso, uma vez que não se afigura resultar do processo disciplinar que o comportamento da trabalhadora tenha impossibilitado a relação laboral e como tal se encontre preenchido o requisito previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Também no que se refere ao requisito previsto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e muito embora a entidade patronal alegue que o facto de a anomalia ter sido detectada 20 dias depois (...) *poderá ter prejudicado de forma definitiva a possibilidade de a Arguente ver ressarcido o seu prejuízo*, dos elementos do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo para a entidade patronal.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** A entidade patronal comprovou os factos imputados à arguida na nota de culpa, mas os comportamentos da arguida não se integram no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente a existência de um

comportamento culposo da trabalhadora que (...) *pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral* (...), e que tal comportamento lese seriamente o empregador, conforme tem sido entendimento da jurisprudência dos tribunais.

- 3.2.** Face ao que antecede, afigura-se-nos que o ..., L.<sup>da</sup> não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE JUNHO DE 2008**