

PARECER N.º 130/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante, promovido pelos ..., S.A.

Processo n.º 673 – DL/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 03.09.2009, a CITE recebeu dos ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Em 16.07.2009, a trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa (fls. 590 a 593), que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A arguida é trabalhadora dos ... e desempenha funções de ... no Centro de Distribuição ..., no Cacém.*
 - 1.2.2. *No período compreendido entre 15 de Dezembro de 2008 e 4 de Março de 2009, no exercício das suas funções de ... tinha como tarefas, entre outras, receber diariamente a prestação de contas dos ... dos vários giros – que se consubstanciava numa primeira fase – na entrega por parte destes do numerário, cheques e Listas de Distribuição, relativos aos objectos registados contra-cobrança que haviam entregue aos clientes durante a distribuição domiciliária.*
 - 1.2.3. *Na fase seguinte, incumbia à arguida prestar contas dos valores recebidos – numerário, cheques e vales de cobrança – discriminados numa lista única de objectos cobrados, na ... do Cacém à trabalhadora escalada às funções de caixa, o que fazia habitualmente pelas 16:30.*
 - 1.2.4. *Aproveitando-se assim da particular acessibilidade aos valores e documentos ... que lhe eram confiados e do fácil acesso ao sistema informático – track & trace (TT) – e tendo*

por objectivo a apropriação de determinadas quantias e a posse e uso de outras durante algum tempo, concebeu e levou à prática o plano alternativo a seguir descrito, que executou ponto a ponto.

1.2.5. *Relativamente às importâncias de que se apropriou definitivamente:*

a) Ao receber dos ... as quantias referentes aos objectos registados à cobrança, discriminados nas Listas de Distribuição (LD) de cada giro, seleccionava as cobranças entregues directamente por estes nos domicílios dos clientes, contra a entrega das quantias em numerário e assinatura de quitação do cliente na LD.

b) A seguir, ao elaborar a listagem geral para prestação de contas das cobranças na EC, não incluía na mesma, as cobranças que decidia eliminar das contas para poder ficar com o dinheiro para si.

c) Para que a sua acção não fosse conhecida, entrava no sistema T.T. e alterava a situação da cobrança, que considerava como não entregue, fazendo seu o valor das cobranças, de que não apresentava contas.

1.2.6. *Com este estratagema – de não prestar contas dos valores das cobranças que lhe eram entregues pelos diversos ... do ... apropriou-se definitivamente de quantias variáveis, que do apurado – por via de reclamação – até à data, perfazem o total de € 1.486,89 (mil quatrocentos e oitenta e seis euros e oitenta e nove cêntimos).*

1.2.7. *Importâncias que utilizou em seu proveito, temporariamente:*

a) ao receber dos ... os valores referentes às cobranças por estes entregues nos domicílios a arguida, não incluía na Lista para prestação de contas à ... do Cacém as cobranças, de cujo produto resolvia utilizar e fazer seu durante períodos variáveis de tempo – que mediam entre os 3 e os 16 dias.

b) Findo esse tempo, considerava como entregue o objecto registado e o valor cobrado do cliente e corrigia a alteração que tinha – à data da retenção das verbas para si – efectuado no T.T. dando então, indicações ao sistema informático de “entrega conseguida”.

1.2.8. *A entidade empregadora alega que a arguida agiu sempre livre, deliberada e conscientemente, utilizou em proveito próprio, durante determinados períodos de tempo, e apropriou-se definitivamente de outras quantias, que lhe foram entregues pelos ... recebidas do pagamento de cobranças postais, que por não terem entrado em contas na ... – já que a trabalhadora/arguida as fez suas – não foram liquidadas aos remetentes das cobranças, originando inúmeras reclamações.*

1.2.9. *Com o plano que concebeu e meticulosamente aplicou, apropriou-se definitivamente da quantia de € 1.486.89 (mil quatrocentos e oitenta e seis euros e oitenta e nove cêntimos) que integrou na sua esfera patrimonial e ainda mantém na sua posse.*

1.2.10. *A entidade empregadora conclui que com este comportamento intencional que compreendeu falsificação dolosa de documentos contabilístico-financeiros da Empresa, (a arguida) violou grave e dolosamente os deveres de LEALDADE e HONESTIDADE consignados na alínea e) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o que constitui Infracção Disciplinar que pela sua gravidade e consequências torna imediata e impossível a subsistência da relação laboral, constituindo justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*

1.3. Tendo sido notificada da nota de culpa, em 16.07.2009, conforme respectivo aviso de recepção de fls. 596, não consta do presente processo disciplinar qualquer resposta da trabalhadora arguida à referida nota de culpa.

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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. 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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE

do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
 - 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter utilizado em proveito próprio, durante determinados períodos de tempo, e de se ter apropriado definitivamente de outras quantias, que lhe foram entregues pelos ..., recebidas do pagamento de cobranças postais, que por não terem entrado em contas na ... – já que a trabalhadora/arguida as fez suas – não foram liquidadas aos remetentes das cobranças, originando inúmeras reclamações.
 - 2.2.2.** No âmbito do processo prévio de inquérito que mandou instaurar à trabalhadora arguida, a empresa ouviu o Gestor do Centro de ... do Cacém, o Gestor da Loja do Cacém (...), duas trabalhadoras da Loja do Cacém que exercem funções de atendimento ao balcão e ouviu mais 22 trabalhadores que exercem as funções de ..., que nos respectivos autos de declarações em que prestaram o seu depoimento, confirmam directa e indirectamente as acusações constantes da nota de culpa.
 - 2.2.3.** Os referidos depoimentos, bem como toda a documentação junta ao presente processo disciplinar, demonstram os factos invocados na nota de culpa pela entidade empregadora contra a trabalhadora arguida, que não respondeu à nota de culpa.
- 2.3.** O comportamento da trabalhadora arguida é culposo, porque revela uma vontade consciente por parte desta de se apropriar indevidamente de certas quantias em dinheiro, que estavam à sua guarda e que eram pertença dos clientes da empresa, com prejuízo patrimonial e não patrimonial para esta.
 - 2.3.1.** O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque além de repetido, prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

- 2.4.** Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pelos ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 2 DE OUTUBRO DE 2009**