

## PARECER N.º 86/CITE/2009

**Assunto:** 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, de acordo com o previsto na alínea *c*) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Processo n.º 443 – DG/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.06.2009, a CITE recebeu da ... – Restaurantes e Alimentação, S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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, de acordo com o previsto na alínea *c*) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 1.2. Em 22.04.2009, a trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa (fls. 201 a 218), que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere o seguinte:
  - 1.2.1. *A arguida é gerente do estabelecimento de refeitório ... do ... de Almada e é responsável máxima do estabelecimento e é superior hierárquica de 6 empregadas de refeitório.*
  - 1.2.2. *No referido estabelecimento prestam-se serviços de refeições e serviços de cafetaria aos funcionários do ... de Almada.*
  - 1.2.3. *As receitas de caixa diárias relativas à prestação de serviços de refeições e de cafetaria são confiadas à responsabilidade da Arguida que as guarda e as deve depositar no banco em conta bancária da titularidade da empresa Arguente.*

- 1.2.4.** *As referidas receitas, enquanto não são depositadas no banco, são guardadas no cofre do estabelecimento, cuja chave só a arguida tem acesso e está sob a sua exclusiva responsabilidade, bem como o pagamento de algumas despesas da actividade do refeitório, por exemplo, os transportes dos funcionários do refeitório, que são pagas com numerário provenientes das receitas de caixa.*
- 1.2.5.** *Em cada semana, a Arguida deve fazer uma folha de caixa onde faz constar:*
- *No campo das receitas, o total das receitas de caixa em numerário e outros valores;*
  - *No campo das despesas, o total das despesas de caixa em numerário e dos depósitos bancários;*
  - *No campo do saldo de caixa, o novo saldo de caixa.*
- 1.2.6.** *O novo saldo de caixa corresponde à importância em numerário e valores que, em cada semana, devem existir em caixa.*
- 1.2.7.** *No dia 18 de Fevereiro de 2008, a inspectora de zona ..., superior hierárquica da Arguida, depois de ter efectuado uma auditoria à caixa do refeitório do ... de Almada, dos meses de Janeiro e Fevereiro de 2009, detectou que estavam em falta € 1.068,17.*
- 1.2.8.** *Em consequência, em 24 de Fevereiro de 2009, foi determinada uma auditoria à caixa do refeitório do ... de Almada.*
- 1.2.9.** *Em 7 de Abril de 2009, o director dos serviços administrativos, ..., apresentou um relatório, do qual resulta que no período compreendido entre o dia 1 de Agosto de 2008 até ao dia 28 de Fevereiro está em falta na caixa do refeitório do ... de Almada a importância de € 16.296,65. O referido relatório foi elaborado após analisadas as folhas de caixa, com conferência dos movimentos dos depósitos no banco e com os extractos, para detectar as causas da falta em caixa da importância mencionada.*
- 1.2.10.** *A empresa acrescenta que a arguida ao actuar como actuou falsificou deliberadamente as folhas de caixa, apresentando saldos iniciais ficcionados que sabia não estarem conformes com os saldos transitados das caixas anteriores por si indicados, assim sucedendo com as caixas n.ºs 2 a 4 de Agosto, n.º 1 de Setembro, n.º 1 de Novembro e n.º 1 de Dezembro, pois, não lançou correctamente os documentos de despesas e de receitas, simulando a arguida os saldos finais, fazendo constar saldos diferentes dos reais.*

- 1.2.11.** A entidade empregadora conclui que *a arguida ao actuar como actuou causou um prejuízo patrimonial à Arguente de € 16.296,65, importância de que se apropriou para seu exclusivo benefício, praticou os crimes de abuso de confiança e de falsificação de documentos, violou intencionalmente e reiteradamente os deveres de obediência, de zelo e diligência e lealdade e honestidade e causou a lesão de interesses patrimoniais sérios.*
- 1.2.12.** *A gravidade deste seu comportamento faz quebrar por completo a manutenção da confiança que o contrato de trabalho supõe, tornando impossível a manutenção da relação laboral, constituindo face ao disposto no artigo 351.º, n.º 1 e n.º 2 alíneas a) e e) do Código de Trabalho, justa causa de despedimento.*
- 1.3.** Na resposta à nota de culpa (fls. 221 a 227), a trabalhadora arguida refere que *nunca desviou um cêntimo dos dinheiros da empresa, embora reconheça erros nas contas e falhas na caixa.*
- 1.3.1.** A trabalhadora arguida conclui que *os levantamentos e análises feitos não estão isentos de erros e não consideraram tudo o que deveria e poderia ser considerado, denunciando muitas fragilidades na verificação, não se determine a empresa a concluir e decidir sem recorrer às instâncias apropriadas que, no caso julga ser a Polícia Judiciária, quando é inclusivamente certo que, estando em causa a sua dignidade, a sua honra e o seu bom-nome, é a arguida a primeira interessada em ver esclarecida cabalmente a situação.*
- 1.3.2.** *Convicta de que acabarão por isentá-la de qualquer culpa, espera e solicita que o processo seja arquivado sem consequências sancionatórias.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*
- 2.1.1.** Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva

regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.

**2.2.** 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.

**2.2.1.** 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.*

**2.2.2.** 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.

**2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

**2.3.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de falsificar deliberadamente as folhas de caixa, apresentando saldos iniciais ficcionados que sabia não estarem conformes com os saldos transitados das caixas anteriores por si indicados, de não lançar correctamente os documentos de despesas e de receitas, simulando os saldos finais, fazendo constar saldos diferentes dos reais.

**2.3.2.** A entidade empregadora carrou para o presente processo disciplinar os seguintes documentos:

- Uma auditoria à caixa do refeitório do ... de Almada, dos meses de Janeiro e Fevereiro de 2009, que detectou que estavam em falta € 1.068,17, efectuada em 18.02.2008 (fls. 1);
- Uma auditoria à caixa do refeitório do ... de Almada, efectuada em 07.04.2009, pelo director dos serviços administrativos, que apresentou um relatório, do qual resulta que no período compreendido entre o dia 1 de Agosto de 2008 até ao dia 28 de Fevereiro está em falta na caixa do refeitório do ... de Almada a importância de € 16.296,65 (fls. 2 a 7);
- Os respectivos documentos de suporte das referidas auditorias: a lista de valores apresentados pela funcionária, a lista de valores correctos, as folhas de caixa, as folhas de receitas, os talões bancários de entrega de numerário em euros, os comprovativos de pagamento de transportes de passageiros, as facturas de prestação de serviços, os extractos bancários, o contrato de trabalho celebrado entre a arguente e a arguida e a ficha de empregado (fls. 8 a 200).

**2.3.3.** Os referidos documentos demonstram os factos invocados na nota de culpa pela entidade empregadora contra a trabalhadora arguida, não tendo esta contestado especificamente a maioria dos aludidos factos, reconhecendo, aliás, erros nas contas e falhas na caixa.

**2.3.4.** A trabalhadora arguida, ao alegar que a empresa lhe recusou o acesso aos movimentos do cartão de depósito que utilizava, cuja consulta seria de muita utilidade para a resposta à nota de culpa, poderia ter posto em causa a prova apresentada pela entidade empregadora se tivesse demonstrado essa recusa e se se verificasse que a mesma não tinha fundamento legal, pois, a arguida poderia, mesmo assim, ter requerido os aludidos movimentos do mencionado cartão de depósito com a apresentação da resposta à nota de culpa, o que não fez.

**2.4.** O comportamento da trabalhadora arguida é culposos, porque revela uma vontade consciente por parte desta de se apropriar de importâncias que pertenciam à entidade empregadora, através do preenchimento intencionalmente incorrecto das folhas de caixa, de que era responsável.

**2.4.1.** 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.

- 2.5. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ... – Restaurantes e Alimentação, 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 6 DE JULHO DE 2009**