

## PARECER N.º 93/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 puérpera, promovido pela ..., E.M.

Processo n.º 495 – DP/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 06.07.2009, a CITE recebeu da ..., E.M., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ....., 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 16.06.2009, a trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *A arguida celebrou um contrato de trabalho a termo certo com esta empresa, com início em 16.11.2001, integrando o seu quadro pessoal em 16.05.2003, mediante o qual se obrigou a prestar a sua actividade como Bilheteira, inicialmente na Piscina Municipal de ... e posteriormente na Piscina Municipal da ..., mediante retribuição, sob autoridade e direcção desta empresa.*
  - 1.2.2. *No âmbito das suas funções, a arguida arrecada as receitas provenientes da utilização daquela instalação dentro do seu horário de trabalho, sendo responsável pelas mesmas até à sua entrega.*
  - 1.2.3. *Ainda de acordo com as suas funções, procede à inscrição e abertura da ficha dos utentes no sistema ..., sendo responsável pela atribuição do valor das mensalidades de acordo com a idade do utente.*
  - 1.2.4. *Considerando os procedimentos da empresa, a cobrança das entradas individuais, para o público em geral é no valor de € 3,50 e para os estudantes e maiores de 65 anos é no*

valor de € 2,50. Relativamente às mensalidades, para o público em geral o valor é de € 30,00 e para estudantes e utentes maiores de 65 anos o custo é no valor de € 22,50.

- 1.2.5.** Não estão previstas quaisquer práticas de alteração de preçário à excepção dos processos de isenção social devidamente fundamentados e autorizados pelo Conselho de Administração da empresa, não possuindo, as funcionárias com as categorias de bilheteira, legitimidade para o fazer de forma arbitrária.
- 1.2.6.** Acontece que, no dia 11.03.2009, a funcionária responsável pela área Administrativa da Piscina Municipal da ..., informou, por escrito, a sua superior hierárquica, sobre as irregularidades que surgiram com a cobrança das mensalidades relativas a dois utentes da referida piscina.
- 1.2.7.** Nessa informação, transmitiu que a nadadora salvadora ... abordou a funcionária ..., bilheteira, para que verificasse o processo do utente n.º ..., por achar estranho o facto de a arguida lhe pedir para efectuar os pagamentos das mensalidades apenas à ..., tendo ainda transmitido que, se verificava uma situação semelhante no processo do utente n.º ... da piscina e referente à madrinha do operador de máquinas, ...
- 1.2.8.** Para averiguar as referidas irregularidades, no dia 18.03.2009 foi efectuada uma Auditoria à Secretaria da Piscina Municipal da ..., e, foram solicitadas diligências junto da empresa do sistema ..., nomeadamente, quanto à confrontação da idade dos utentes e do valor de mensalidade ou de banho livre praticado, quanto à verificação de cobrança de mensalidades diferente do valor a pagar pela classe, e, quanto à averiguação de reimpressão de segundas vias de vendas a dinheiro, pelo que, foram detectadas as seguintes irregularidades cometidos pela arguida e que compreendiam os seguintes comportamentos não autorizados:

  - 1.2.8.1.** Cobrança de mensalidade que não corresponde à aplicável mediante a idade real dos utentes, beneficiando os utentes pela redução no custo da mesma;
  - 1.2.8.2.** A arguida, e por iniciativa própria, para além de efectuar reduções do custo de mensalidades aos utentes, não procedia à cobrança dos cartões e das inscrições, conforme estava estabelecido nos procedimentos da piscina;
  - 1.2.8.3.** Efectuava a inscrição de utentes, com a alteração das datas de nascimento, para que, os utentes pudessem beneficiar da redução como se fossem utentes seniores;

- 1.2.8.4.** *Efectuava a alteração do valor da classe em que o utente estava inscrito quando procedia à emissão da cobrança e voltava a rectificar a situação para o valor correcto, para que a situação não fosse facilmente detectada pelos colegas de trabalho;*
- 1.2.8.5.** *Ainda, procedia, dentro do seu turno de serviço, à reimpressão de inúmeras segundas vias de vendas a dinheiro, referente a banhos livres, sem que as mesmas fossem justificadas.*
- 1.2.9.** *As situações descritas ocorreram com os utentes que a seguir se discriminam, tendo sido as mesmas criadas pela arguida em questão, como tendo sido a operadora, entre Novembro de 2008 e Fevereiro de 2009:*
- 1.2.9.1.** *Utente n.º ... – ...: no acto da inscrição foi considerada sénior e não liquidou o cartão; mensalidades cobradas como sénior/estudante; utente com 46 anos de idade;*
- 1.2.9.2.** *Utente n.º ... – ...: ao efectuar um carregamento para banhos livres no valor de (€ 18,00, foi-lhe atribuído indevidamente um ALC (Aviso de Lançamento de Crédito) no valor de € 10,00 sendo apenas a venda a dinheiro que entrou em caixa no valor de € 8,00;*
- 1.2.9.3.** *Utente n.º ... – ...: ao efectuar um carregamento para banhos livres no valor de € 20,50, foi-lhe atribuído indevidamente um ALC (Aviso de Lançamento de Crédito) no valor de € 20,00, sendo apenas a venda a dinheiro que entrou em caixa no valor de € 0,50;*
- 1.2.9.4.** *Utente n.º ... – ...: mensalidades cobradas como sénior/estudante e é adulta; e não liquidou nem a inscrição nem o cartão, o valor da classe estava sempre correcto, mas eram rectificadas antes e após a emissão da cobrança ao utente;*
- 1.2.9.5.** *Utente n.º ... – ...: mensalidades cobradas, em alguns períodos, como sénior/estudante e é adulta;*
- 1.2.9.6.** *Utente n.º ... – ...: a data de nascimento da utente inserida no programa é diferente da real, que consta na ficha da utente. Desta forma, a utente, nas aulas de hidroginástica, beneficiava de preço sénior, sendo adulta. Enquanto utente de banhos livres tem*

*diversos créditos indevidos. Aos carregamentos de € 11,00 estão associados ALC (Avisos de Lançamento de Créditos) de € 10,50, sendo apenas as vendas a dinheiro que entraram em caixa no valor de € 0,50 cada.*

**1.2.9.7.** *Utente n.º ... – ...: utente inscrita em três aulas de hidroginástica e apenas eram cobradas duas, e efectuava a cobrança alternadamente.*

**1.2.10.** *A empresa acrescenta que a arguida procurava efectuar os seus turnos de trabalho, aos sábados de tarde e domingos de manhã, solicitando a troca de turno com os colegas da sua área, quando esse horário não lhe calhava, deixando o torniquete sempre aberto, de forma a permitir a livre circulação dos utentes, dando como desculpa, existir avaria técnica no mesmo.*

**1.2.11.** *Dessa forma, efectuava descontos nas entradas dos utentes que nesses dias utilizavam a piscina, não se inibindo de prejudicar a empresa e ainda, efectuava a reimpressão de segundas vias de venda a dinheiro, sem que justificasse as razões das suas reimpressões, apesar de afirmar que o fazia, a pedido dos utentes, para efeitos de IRS e apresentação ao seguro, sem justificar por escrito esses pedidos e arquivar na secretaria da piscina.*

**1.2.12.** *A empresa conclui que os comportamentos imputados à arguida abalam profundamente o espírito de confiança derivada das suas funções e torna imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, são fortemente censuráveis, pois esta agiu com culpa e com a plena consciência de estar a praticar actos que não lhe eram permitidos e violam os deveres de obediência, de zelo e diligência e de promover a melhoria de produtividade da empresa, conforme alíneas c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, pelo que, atenta a sua gravidade e consequências, constituem justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do referido Código.*

**1.3.** *Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida alega que só admite o que se refere relativamente ao utente n.º ... – ..., e fê-lo porque o seu colega ... (familiar da utente) lho pediu, e o que se refere relativamente ao utente n.º ... – ..., mas fê-lo porque a sua colega ... (filha da utente) lho pediu.*

**1.3.1.** *A trabalhadora arguida acrescenta que toda a restante matéria constante da nota de culpa não é verdadeira, e que relativamente às reimpressões de segundas vias de vendas*

a dinheiro a clientes indiferenciados, referentes a entradas individuais de banhos livres, *isso acontecia porque os utentes o pediam para efeitos de IRS e de seguro, não havendo qualquer outra explicação para as várias reimpressões seguidas da venda a dinheiro ocorridas durante os seus turnos de trabalho, aliás a pedido dos colegas dos turnos anteriores, e para cobrir falhas das suas caixas, vendia no seu turno segundas vias que já tinham sido impressas por eles.*

- 1.3.2.** A trabalhadora arguida conclui que *não se pode considerar que exista justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 da alínea a), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do actual Código do Trabalho, devendo, isso sim, pelo que a arguida admitiu, mesmo sendo a pedido e por vezes coagida pelos colegas, viabilizar-se uma rescisão amigável do contrato de trabalho por estruturação da empresa.*

## **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 cobrar mensalidades que não correspondiam às aplicáveis mediante a idade real dos utentes, reduzindo o custo dessas mensalidades, de não cobrar os cartões e as inscrições, conforme estava estabelecido nos procedimentos da piscina, de alterar o valor da classe em que o utente estava inscrito quando procedia à emissão da cobrança e voltava a rectificar a situação para o valor correcto e de proceder, dentro do seu turno de serviço, à reimpressão de inúmeras segundas vias de vendas a dinheiro, referente a banhos livres, sem que as mesmas fossem justificadas.
- 2.2.2.** A entidade empregadora para averiguar as referidas irregularidades, mandou efectuar, em 18.03.2009, uma Auditoria à Secretaria da Piscina Municipal da ..., e, foram solicitadas diligências junto da empresa do sistema ..., nomeadamente, quanto à confrontação da idade dos utentes e do valor de mensalidade ou de banho livre praticado, quanto à verificação de cobrança de mensalidades diferentes do valor a pagar pela classe, e, quanto à averiguação de reimpressão de segundas vias de vendas a dinheiro.
- 2.2.3.** A empresa, no âmbito do processo prévio de inquérito que mandou instaurar à trabalhadora arguida, para além da referida auditoria e respectivos documentos de suporte, apresenta, também, autos de declarações em que prestaram o seu depoimento, além da aludida trabalhadora, mais seis colaboradores da empresa, quatro dos quais corroboraram algumas das acusações constantes da nota de culpa, não confirmando, os outros dois, os pedidos que a trabalhadora arguida afirma terem-lhe sido feitos por estes, para justificar as irregularidades que reconheceu ter cometido.
- 2.2.4.** Os referidos documentos e depoimentos demonstram os factos invocados na nota de culpa pela entidade empregadora contra a trabalhadora arguida, que confessou algumas irregularidades, alegadamente a pedido de dois colegas, que, nos seus depoimentos, não confirmaram esses pedidos.

- 2.3.** O comportamento da trabalhadora arguida é culposo, porque revela uma vontade consciente por parte desta de beneficiar indevidamente certos utentes com prejuízo para a entidade empregadora, através da indevida não cobrança de entradas na piscina e/ou da redução indevida da cobrança dessas entradas.
- 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 puérpera ..., promovido pela ..., E.M., 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 27 DE JULHO DE 2009**