

PARECER N.º 7/CITE/2010

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 grávida promovido pela ..., L.^{da}
Processo n.º 967 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.12.2009, a CITE recebeu da ..., L.^{da}, 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 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.
- 1.2. A trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que a Arguida exerce as funções de Bilheteira para a ..., L.^{da}, cumprindo o horário de trabalho das 08h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00 de segunda a sexta-feira no posto de vendas da empresa, em Oeiras.*
 - 1.2.2. *Que a Arguida tem à sua guarda todos os valores que são transaccionados no referido posto de vendas, tais como: senhas, bilhetes de bordo e bilhetes pré-comprados sobre os quais tem o dever de prestar contas à empresa dessas importâncias, nos períodos previstos ou sempre que a empresa entenda como necessário.*

- 1.2.3. *Que no dia 30 de Setembro de 2009, a Arguida entrou de baixa médica, pelo que era necessário que a Arguida se dirigisse às instalações da empresa, ao Departamento Financeiro, a fim de ser sujeita a uma conferência física de todos os valores confiados a si.*
- 1.2.4. *Que, em 6 de Outubro de 2009, por indicação da Arguida, dirigiu-se às instalações da empresa, o Sr. ..., familiar da mesma, afim de se proceder à conferência física dos valores que se encontram à responsabilidade da Arguida.*
- 1.2.5. *Que a referida conferência física foi efectuada na presença do familiar da Arguida, Sr. ..., na presença da Sra. ..., chefe de Secção da Tesouraria e da Sra. Dra. ..., Directora do Departamento Financeiro, onde foram abertos os sacos selados deixados pela Arguida, no cofre do posto de vendas em Oeiras, local onde a Arguida exercia as suas funções.*
- 1.2.6. *Que no decorrer daquela conferência física, se apurou uma falta de valores no montante de € 800,74 (oitocentos euros e setenta e quatro cêntimos), valor esse que a Arguida não tinha para repor.*
- 1.2.7. *Que, no dia 6 de Outubro de 2009, a Arguida não prestou pontualmente contas das importâncias que estavam confiadas à sua guarda, demonstrando uma falta de lealdade, honestidade, fidelidade, para com a entidade patronal.*
- 1.2.8. *Que a arguida tinha em seu poder a importância no valor de € 800,74 (oitocentos euros e setenta e quatro cêntimos) que não lhe pertencia, e não entregou à empresa, demonstrando má fé e abuso de confiança em relação à empresa, ao não ter prestado pontualmente as suas contas, excedendo manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes, o que abala profundamente o espírito de recíproca confiança, tornando imediata e impossível a subsistência da relação laboral.*

1.2.9. *Que tendo em conta os factos acima descritos e o comportamento da Arguida, a empresa já apresentou queixa-crime por abuso de confiança no Posto da Polícia de Segurança Pública de Queijas.*

1.2.10. *Que a conduta indiciada consubstancia, no plano jurídico-laboral, prática de uma infracção disciplinar muito grave, por violar o dever de guardar a lealdade devida à entidade patronal, o de lhe ser fiel em tudo o que respeita aos legítimos interesses desta, bem como o dever de prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda, nos termos da cláusula 12.ª, alíneas d), f) e i) do C.C.T.-ANTROP/FESTRU e no artigo 128.º, n.º 1, alíneas c), f) e g) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.*

1.2.11. *Que tal comportamento é passível de ser sancionado com a pena de despedimento com justa causa, de acordo com o artigo 351.º, n.º 1 e 2, alínea e), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e da cláusula 59.º, n.º 1, alínea e) do C.C.T.-ANTROP/FESTRU, na medida em que destrói de modo irremediável, o vínculo de confiança subjacente ao Contrato Individual de Trabalho que o trabalhador mantém com a empresa, tomando por isso, prática e impossível a sua manutenção.*

1.3. Na resposta à Nota de Culpa a trabalhadora arguida alega, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *Que não agiu de forma desonesta, pois nunca se recusou a pagar seja o que for que lhe queiram imputar, pois, não tem forma de explicar como o montante de € 800.74 desapareceu das suas contas, aceita sim que lhe digam que tem que assumir o pagamento, mas não aceita que lhe digam que agiu de má fé.*

- 1.3.2.** *Que os valores que lhe são dados para poder prestar o serviço pelo qual a empresa a contratou, tais como senhas de passes, bilhetes de bordo e bilhete pré-comprado, esses sim são na totalidade sua responsabilidade, mas montantes em dinheiro são passados em muitas mãos e o sistema que a própria empresa tem não é infalível.*
- 1.3.3.** *Que não pode acusar nada nem ninguém porque nada tem que prove seja o que for, mas também não admite que a acusem, pois nunca roubou nada, mas já desconfiava, desde Julho de 2009, que lhe estava a faltar dinheiro, mas nas suas contas tanto lhe faltava como a seguir lhe estavam a devolver dinheiro, nunca pensou nem desconfiou que era um montante tão elevado.*
- 1.3.4.** *Que ao referirem-se que agiu de má fé em relação à prestação de contas, devem-se estar a esquecer que para além de ter tido férias de 18 de Setembro a 5 de Outubro e que para além deste facto o que a impediu de fazer tudo correctamente foi que no dia 15 de Setembro teve de ir com urgência para o médico com perdas de sangue, e uma das razões é que o seu local de trabalho não tem as mínimas condições para uma empregada grávida trabalhar, visto que não tem casa de banho, nem qualquer ventilação com temperaturas bastantes elevadas, tendo já feito queixa das condições e pedido para a colocarem noutra local ou lhe darem condições humanas para trabalhar. Conclusão, entrou de férias mas não se pode ausentar de casa visto ter que estar de repouso absoluto, pela mesma razão não foi prestar contas.*
- 1.3.5.** *Que por volta do dia 22 de Setembro, sem ter muita certeza do dia referido, através de conversa telefónica com a D. ..., esta lhe diz que em 2 montantes enviados para o banco lhe falta em cada um €100,00, e que teria de se dirigir á empresa para prestar contas e fazer conferência de valores, e que respondeu que não lhe era possível, pois precisava de ordem médica, mas nunca lhe foi referido que poderia ser outra pessoa da minha confiança a fazê-lo por mim, só mais tarde*

noutra conversa telefónica mas essa com a Dr.^a ... lhe foi dito que ela estando impossibilitada de se dirigir aos serviços, poderia enviar outra pessoa em seu nome, então logo que foi possível pediu ao seu companheiro ..., que fosse à empresa fazer o que por si era devido e sim estava em falta, mas não por má fé mas sim por falta de saúde.

- 1.3.6.** *Que o ... assistiu há abertura dos sacos de selo onde continha todos os valores em sua posse, e onde também assistiu a uma conversa que existiam sacos de selos agrafados na tesouraria porque estariam abertos e não se sabia como tinha sucedido, claro que não pode referir nomes pois ele não conhece as pessoas que estavam na sala.*
- 1.3.7.** *Que, no dia 7 de Outubro telefonou para a Dr.^a ... e lhe disse que assumiria o montante, pois já desconfiava que lhe faltava, mas que não teria possibilidade de pagar no momento tudo de uma vez, e que não tinha qualquer explicação para o sucedido, mas que nunca tinha roubado nem utilizado indevidamente o dinheiro pertencente á empresa, e em resposta a Dr.^a ... diz-lhe para aguardar calmamente, pois tinha dirigido o assunto para o contencioso e logo se resolviam as coisas, tendo ficado tranquila, pois pensou que iria resolver tudo a bem e pagar sem qualquer prejuízo para si ou para a empresa. Mas pelos vistos não é isso que está acontecer e não encontra explicação para tal processo porque nunca se recusei a pagar o que quer que fosse, apesar de ter a consciência tranquila.*
- 1.3.8.** *Que a trabalhadora arguida conclui que por tudo o que já referiu atrás é por querer o seu nome limpo, diz mais uma vez que paga o montante que lhe está imputado porque não tenho qualquer forma de provar que não foi das minhas mãos que desapareceu, mas acima de tudo não quero que me continuem a tratar de forma injusta, pois nunca fugi às minhas responsabilidades e quero continuar a trabalhar quer seja nesta empresa ou outra de forma honesta e não quero que manchem o nome e me impossibilitem de viver dignamente quer profissionalmente quer pessoalmente.*

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 em seu poder a importância de € 800,74, que não lhe pertence e de a não ter entregue à empresa, demonstrando má fé e abuso de confiança em relação a esta ao não ter prestado pontualmente as suas contas.
- 2.2.2.** A trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa refere *que não agiu de forma desonesta, pois nunca se recusou a pagar seja o que for que lhe queiram imputar, pois, não tem forma de explicar como o montante de € 800.74 desapareceu das suas contas, aceita sim que lhe digam que tem que assumir o pagamento, mas não aceita que lhe digam que agiu de má fé.*
- 2.2.3.** A trabalhadora arguida confirma que os valores que lhe são dados para poder prestar o serviço pelo qual a empresa a contratou, tais como senhas de passes, bilhetes de bordo e bilhetes pré-comprados são na totalidade da sua responsabilidade.
- 2.3.** O comportamento da trabalhadora arguida é culposos, porque revela uma vontade consciente por parte desta de utilizar e/ou de se apropriar indevidamente de certas quantias em dinheiro, que estavam à sua guarda e que são pertença da empresa, com prejuízo patrimonial para esta.
- 2.3.1.** O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque 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 grávida ..., promovido pela ..., L.^{da}, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 2010, COM OS VOTOS CONTRA DO 2.º REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL E DAS REPRESENTANTES DA COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES