

## PARECER N.º 81/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, 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  
Processo n.º 437 – DP/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 2 de Junho de 2010, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., na empresa ..., Lda, nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora exerce *as funções inerentes à categoria profissional de Empregada de Balcão/M Self Service e outras conexas com a sua categoria profissional, no âmbito da polivalência de funções, sendo que desde Setembro de 2009, ficou incumbida, temporariamente, pelo período de 6 a 8 meses, de exercer as funções de responsável de loja, sendo remunerada por tais funções (...).*
- 1.3. Em 3 de Maio de 2010, a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, da qual consta, sucintamente, que:
  - 1.3.1. Desde 1 de Setembro de 2009, a arguida complementava as suas funções de empregada de balcão / M Self Service com as de responsável da loja sita no Centro Comercial ..., sendo remunerada como tal e *competindo-lhe, entre outras funções, conferir e retirar o produto total das vendas diárias que era depositado, no final do turno da manhã e no final do turno da tarde, no cofre da loja, da qual apenas a arguida detinha a chave, e proceder ao depósito do mesmo na conta*

*bancária da respectiva loja/empresa, mantendo, no referido cofre, o habitual valor monetário do fundo de maneiio de €1.050,00.*

*Sendo que depois devia anexar o respectivo talão de depósito bancário correspondente à folha de caixa do dia em questão, da qual constam todas as vendas ocorridas/registadas no mesmo, tanto no turno da manhã como no da tarde.*

*Tais folhas de caixa, talões de registos e talões de depósitos deviam ser enviados, quinzenalmente, para a sede/escritórios da empresa arguente, para serem conferidos e remetidos para o seu gabinete de contabilidade efectuar trimestralmente a conferência / conciliação contabilístico-bancária.*

*Os referidos documentos para além de serem necessários e utilizados contabilisticamente, também serviam, entre outros, para conferir todos os movimentos de caixa e bancários nas reuniões trimestrais da loja com os superiores hierárquicos da arguida (...).*

**1.3.2.** No dia 11 de Fevereiro de 2010, teve lugar a última reunião trimestral com a arguida e os superiores hierárquicos, relativa ao último trimestre de 2009.

**1.3.3.** No dia 5 de Março de 2010, a arguida comunicou ao seu superior hierárquico que, encontrando-se grávida, o médico considerou que deveria ausentar-se do seu posto de trabalho por licença em situação de risco clínico durante a gravidez e informou já ter acertado horários com os restantes funcionários da loja.

**1.3.4.** No dia 9 de Março de 2010, foi entregue à gerente do quiosque ..., também no ..., (...), um envelope fechado contendo as referidas chaves (da loja).

**1.3.5.** Nesse mesmo dia, a entidade empregadora procedeu à conferência do fundo de maneiio da loja (que deveria ter o valor de 1050 euros, uma vez que todas as facturas a fornecedores enviadas para a sede da empresa arguente e existentes na loja se encontravam liquidadas e cobertas por

*cheque depositado na conta bancária respectiva) guardado no cofre, detectando uma diferença de 129,25 euros a menos.*

**1.3.6.** *No dia 16 de Março de 2010, a empresa arguente (...) foi informada, pela sua contabilidade que, (na referida loja), estariam em falta nas folhas de caixa diárias três talões de depósito, referente às vendas dos dias 17 de Janeiro de 2010, no valor de € 1.220,17; do dia 19 de Fevereiro de 2010, no valor de €434,79, e do dia 20 de Fevereiro de 2010, no valor de € 817,70.*

**1.3.7.** *Em 17 de Março de 2010, a entidade empregadora solicitou aos serviços de contabilidade uma conciliação bancária da conta de depósitos da loja, que lhe foi entregue nos dias 22 de Março e 5 de Abril, ambos de 2010, confirmando a informação prestada anteriormente.*

**1.3.8.** *Uma vez que a arguida não respondeu às diversas solicitações da entidade empregadora, em 13 de Abril de 2010, a referida entidade remeteu à trabalhadora *uma carta registada com aviso de recepção, pedindo novamente esclarecimento sobre as quantias em falta e solicitando a devolução das mesmas, informando simultaneamente que caso não procedesse à referida entrega, seria dado início ao procedimento disciplinar e penal previsto para esta situação.**

**1.3.9.** *No dia 15 de Abril de 2010, a arguida contactou o seu superior hierárquico e, ao ser inquirida sobre os valores em falta, confirmados pela contabilidade da empresa, não apresentou qualquer justificação para a situação, referindo que não se lembrava de nada de anormal (...).*

**1.3.10.** *Em 22 de Abril de 2010 a arguida reuniu com o seu superior hierárquico que novamente a questionou sobre os valores em causa, tendo a trabalhadora afirmado não se lembrar de nada, e foi informada de que *seria instaurado um processo disciplinar com vista ao seu despedimento, bem como a formalização de uma queixa crime.**

- 1.3.11.** Em carta remetida à entidade empregadora, recebida no dia 28 de Abril de 2010, a arguida não desmente os valores em causa em falta no fundo de maneiio e na conta bancária da loja da empresa arguente, alegando simplesmente que tais valores teriam sido afectados ao pagamento de fornecedores da loja em questão.
- 1.3.12.** Dúvidas não subsistem que a arguida foge à verdade quando alega tais pagamentos a fornecedores, dado que sabe que os mesmos são efectuados semanalmente com recurso ao já referido fundo de maneiio de valor total de € 1.050,00, o qual nunca se deve encontrar esgotado visto ser semanalmente repostado pela empresa arguente através de cheques no valor das facturas emitidas pelos fornecedores em causa e pelo supermercado do ... onde a loja se deve abastecer, facturas essas que devem ser enviadas, também semanalmente, pela responsável da loja para os escritórios/sede da empresa arguente.
- Por outro lado, verifica-se que é falsa a versão apresentada pela arguida uma vez que os valores dos depósitos em falta são muito superiores ao valor do fundo de maneiio que é de € 1.050,00.*
- Por conseguinte, verifica-se pelos documentos referentes à loja (...) nos dias em questão, nomeadamente pelas folhas de caixa, pelos registos de vendas do dia, pelas facturas pagas a fornecedores, pelos cheques emitidos pela empresa arguente, pelos extractos bancários, pelo relatório do (superior hierárquico), que a arguida não procedeu ao depósito bancário do valor total de € 2.472,66, mais precisamente os valores de 1.220,17 (referente ao dia 17 de Janeiro de 2010), de € 434,79 (referente ao dia 19 de Fevereiro de 2010) e de € 817,70 (referente ao dia 20 de Fevereiro de 2010), e retirou do fundo de maneiio a quantia de € 129,25.*
- 1.3.13.** Entende a entidade empregadora que a arguida agiu propositadamente, livre e consciente, em grave violação dos seus deveres como trabalhadora da empresa arguente, e com grave prejuízo, ofensa e quebra de confiança desta para com a arguida. Mais refere o empregador que a arguida, consciente e deliberadamente quis

*prejudicar de forma grave, o que conseguiu, a empresa arguente a nível patrimonial e (...) violou dolosamente os seus deveres profissionais, mormente os descritos nas alíneas c), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, pelo que os factos e conduta (...), pela sua gravidade e consequências, são susceptíveis de integrarem a justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

**1.4.** A trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa na qual, resumidamente, alega o seguinte:

**1.4.1.** *Refere a nota de culpa que o fundo de maneió mantinha o valor de 1.050, 00 euros, o que não é verdade e disso bem sabe o superior hierárquico da arguida (...), pois 50,00 euros são os trocos da caixa e o fundo de maneió nunca foi desse montante.*

**1.4.2.** *Quando a arguida foi trabalhar para a arguente encontrava-se no fundo de maneió valor inferior a 900,00 euros, sendo esclarecida pelo superior hierárquico que o fundo deveria ter 1.000,00 euros mas que uma antiga funcionária tinha deixado uma dívida para com o fundo, ou seja, para com a entidade patronal, de mais de 120,00 euros e que o valor nunca tinha sido repostó, encontrando-se no mesmo um papel com essa indicação (...).*

**1.4.3.** *Situação essa que se manteve enquanto a arguida esteve a prestar serviço, pois no final de Fevereiro de 2010, a arguida conferiu o dinheiro existente no fundo de maneió o qual estava provisionado com quantia a rondar os 900,00 euros, pelo que age a arguente de má fé quando alega (...) que o fundo tinha 129,25 euros a menos, querendo imputar essa diferença à arguida.*

**1.4.4.** *O dinheiro existente no fundo de maneió deveria ser utilizado, nomeadamente, para efectuar pagamentos de mercadorias recebidas,*

*mas conforme instruções que recebeu, a arguida muitas vezes tinha de pagar com o dinheiro existente em caixa, pois a entidade patronal ficava uma/duas semanas sem ir aprovisionar o fundo, o que fazia primeiro com cheques e depois esses cheques eram retirados e substituídos com o dinheiro que retirava da caixa, assim que existisse provisão suficiente.*

**1.4.5.** *Ou seja, se o fundo de maneio fosse usado para pagamentos de mercadoria aprovisionavam-no com cheques, no valor das facturas emitidas/pagas ou, quando a arguente não o fazia, a arguida tinha de o fazer com o dinheiro da caixa, acontecendo que muitos dias a arguida tinha que sucessivamente ir retirando dinheiro ao fim do dia para aprovisionar o fundo, pois a arguente passava por vezes 15 dias sem repor o valor da mercadoria paga com os cheques.*

**1.4.6.** *Em muitos dias a arguida não podia fazer o depósito, conforme se pode constatar pelas folhas de movimento junto aos autos, referentes aos meses de Janeiro e Fevereiro de 2010, e extractos bancários, passando dias sem qualquer depósito efectuado uma vez que tinha de provisionar o fundo.*

**1.4.7.** *(...) por vezes os depósitos bancários eram realizados 3 e 4 dias depois, uma vez que se acontecia o fundo não ter verba ou existirem mercadorias recebidas e pagas, não havia dinheiro para depósitos, situação essa bem conhecida da arguente que deu à arguida e às restantes responsáveis de loja instruções nesse sentido.*

**1.4.8.** *Vem a arguida acusada de não ter depositado os valores de 1.220,17 euros referentes ao dia 17 de Janeiro de 2010, de 434,70 euros e de 817,70 euros, respectivamente referentes aos dias 19 e 20 de Fevereiro de 2010 e ter retirado do fundo de maneio a quantia de 129,25 euros.*

**1.4.9.** *De facto, os depósitos referidos não foram realizados, mas daí não pode a arguente concluir ter a arguida ficado com o dinheiro para si, o que não*

*aconteceu, e também é totalmente falso que tenha retirado do fundo a verba referida.*

- 1.4.10.** *Age a arguente com total má fé, pois bem sabe que nem sempre os depósitos eram feitos e, por vezes, eram feitos com dias de atraso, como já alegado, pois se existia mercadoria por pagar e o fundo não tinha provisão suficiente mais não restava à arguida do que pagar do dinheiro existente em caixa, conforme ordens que recebeu.*
- 1.4.11.** *Em relação à documentação junta aos autos, a relação de compras efectuadas respeita apenas aos bens adquiridos no supermercado (...) do ..., as quais eram pagas ou com a verba do fundo ou da caixa, não se encontrando junta a relação de toda a mercadoria adquirida e paga nesse período na loja.*
- 1.4.12.** *A trabalhadora alega ainda que, devendo o procedimento disciplinar ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, de acordo com o preconizado pelo n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, relativamente aos factos do dia 17 de Janeiro de 2010 o direito de exercer o poder disciplinar já prescreveu porque não iniciado nos 60 dias após o conhecimento dos factos, porquanto, refere a trabalhadora, tendo os factos de 17 de Janeiro chegado ao conhecimento da arguente na primeira quinzena de Fevereiro, e o extracto de Janeiro sido recebido a 4 de Fevereiro, apenas a 29 de Abril iniciam o processo disciplinar.*
- 1.4.13.** *Todavia, refere ainda a trabalhadora, novamente se dirá que a arguida não ficou com qualquer verba e que se não depositou o dinheiro realizado foi porque teve de efectuar pagamentos de mercadoria e perfazer o valor do fundo de maneiio com o dinheiro da caixa.*
- 1.4.14.** *Mais defende a trabalhadora que, alega a arguente que a arguida violou dolosamente os seus deveres profissionais, (...), o que não é*

*verdade pois a actuação da arguida supra relatada estava legitimada pelo cumprimento de ordens nesse sentido que recebeu do seu superior hierárquico (...), tendo sempre actuado com zelo e dedicação.*

- 1.5.** A trabalhadora arguida requereu a junção ao processo de todas as facturas pagas nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2010 e solicitou a audição do mesmo rol de testemunhas indicado pelo empregador.
- 1.6.** Em 25, 27 e 28 de Maio de 2010, foram ouvidas as testemunhas, a gerente da loja ..., também pertença da entidade empregadora da arguida; a gerente que está a substituir a trabalhadora arguida; uma administrativa que trabalha nos escritórios da arguente; a supervisora das lojas do empregador e superior hierárquica da trabalhadora arguida, e o supervisor de todas as empresas do grupo propriedade do empregador e superior hierárquico da arguida, podendo retirar-se dos respectivos depoimentos, sucintamente, o seguinte:
- O valor do fundo de maneiio das lojas é de € 1.050,00, incluindo € 50,00 que correspondem a trocos de caixa;
  - Havia uma dívida anterior de € 138,93, deixada por uma ex trabalhadora, que continua a ser considerada como fundo de maneiio;
  - Os cheques para reposição de dinheiro chegam às lojas no prazo de 3 a 4 dias ou são levados em mão pelo supervisor das empresas após solicitação dos responsáveis de loja;
  - As instruções dadas aos responsáveis de loja são no sentido de se utilizar o fundo de maneiio para proceder aos pagamentos de facturas das mercadorias;
  - Se o responsável de loja não se encontrar no estabelecimento, os restantes trabalhadores poderão utilizar o dinheiro em caixa para proceder à compra de produtos no supermercado colocando a respectiva factura na caixa, devendo o respectivo valor ser repostado com recurso ao fundo de maneiio pelo responsável da loja logo que tenha conhecimento da situação.



- Há um fornecedor que é pago em dinheiro e posteriormente é enviado o cheque no valor do pagamento efectuado a pedido do responsável de loja.

## **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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.2.** 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.
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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 (reformulação).
- 2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00

trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental<sup>2</sup>, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.

- 2.5.** Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.

Desta forma, e por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configurará uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

- 2.6.** Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

- 2.7.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho* e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o*

---

<sup>2</sup> Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

*trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*

- 2.8.** Ora, a trabalhadora é acusada de ter violado os deveres previstos nas alíneas c), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, ou seja, os deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias e o dever de guardar lealdade ao empregador.
- 2.9.** Em suma, no caso em análise, a entidade empregadora alega, em nota de culpa, que a trabalhadora violou os deveres referidos por:
- Não ter procedido *ao depósito bancário do valor total de € 2.472,66, mais precisamente os valores de 1.220,17 € (referente ao dia 17 de Janeiro de 2010), de 434,79 € (referente ao dia 19 de Fevereiro de 2010) e de 817,70 (referente ao dia 20 de Fevereiro de 2010);*
  - Ter retirado do fundo de maneiio a quantia de € 129,25.
- 2.10.** A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou que a trabalhadora apresentou a sua defesa admitindo que, na verdade, *os depósitos referidos não foram realizados mas daí não pode a arguente concluir ter a arguida ficado com o dinheiro para si, o que não aconteceu, e também é totalmente falso que tenha retirado do fundo a verba referida.*
- 2.11.** Assim, em bom rigor, o que a trabalhadora refere é que os depósitos nem sempre eram efectuados e por vezes o eram com dias de atraso, *pois se existia mercadoria por pagar e o fundo não tinha provisão suficiente mais não restava à arguida do que pagar do dinheiro existente em caixa, conforme ordens que recebeu.*
- 2.12.** Por outro lado, refere a trabalhadora que quando iniciou a sua actividade na loja, foi esclarecida pelo superior hierárquico que o fundo *deveria ter 1.000,00 euros mas que uma antiga funcionária tinha deixado uma dívida para com o fundo, ou seja, para com a entidade patronal, de mais*

de 120,00 euros.

- 2.13.** Com efeito, considerando o estipulado no n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que dispõe que *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, (...), ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes*, e considerando o caso *sub judice*, afigura-se não ser possível identificar, de forma inequívoca, a violação dos deveres imputada à arguida, e por isso enquadrar a sua conduta como consubstanciando um comportamento culposo que, pela sua gravidade e consequências, justifique a quebra da relação laboral, nos termos do n.º 1 do mesmo preceito legal.
- 2.14.** Cabe aditar que, para além de não constarem do processo quaisquer normativos escritos emanados pelo empregador, relativos aos procedimentos a adoptar em relação aos pagamentos a efectuar pelos responsáveis de loja e pelos seus colegas, sendo de admitir que os que constam dos depoimentos são os que habitualmente devem ser seguidos, a verdade é que não fica afastado, sem dúvida, que os procedimentos excepcionais não sejam aqueles pelos quais a trabalhadora refere ter optado por ordem e com conhecimento do empregador.
- 2.15.** Por outro lado, tal como refere a trabalhadora arguida, se no que se refere ao depósito não realizado em 17 de Janeiro de 2010, teve o empregador conhecimento do facto na primeira quinzena de Fevereiro, poderia então ter actuado atempadamente, de modo a não fazer caducar o prazo previsto no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Procedimento disciplinar e prescrição*, nos termos do qual *o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção*. Assim sendo, no caso em estudo, afigura-se que o procedimento disciplinar deveria ter

tido início até meados de Abril passado, o que veio apenas a suceder em 29 do mesmo mês.

- 2.16.** Considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa, e, não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**