



PARECER N.º 142/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 716 – DP/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 31 de julho de 2012, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., remetido por mandatária da sociedade ..., Lda, nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a mandatária da sociedade remeteu fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. A referida trabalhadora puérpera foi admitida pela entidade empregadora em 20 de abril de 2007 e tem, atualmente, a categoria profissional de caixeira de 2.ª exercendo as suas funções no estabelecimento da aludida entidade sito em ...
- 1.4. Os factos descritos e alegados na nota de culpa, remetida à trabalhadora arguida em 10 de julho de 2012 e por esta recebida em 11 de julho p.p.¹, referem, fundamentalmente, o seguinte:

¹ Cfr. cópia do aviso de receção emitido *online* pelos CTT – Correios de Portugal, S.A., em anexo ao processo.



- Em 29 de maio de 2012, uma trabalhadora afeta ao ... da entidade empregadora terá visitado a loja na qual a arguida exerce a sua atividade e, ao analisar os depósitos relativos aos meses de fevereiro, março e abril de 2012, terá detetado *várias falhas nos valores de depósito*, tendo apurado que:
 - No dia 9 de fevereiro de 2012 o valor do fecho de caixa, no modo pagamento “dinheiro” foi de 944.35 €, *pelo que teria que, forçosamente, ser este o valor a depositar pela loja relativamente a esse dia.* Dado que o referido valor não constava na conta da entidade empregadora, terá sido solicitada a entrega do talão comprovativo do depósito que deveria ter sido efetuado no Banco tendo sido apresentada, pela loja, cópia do talão com a ref.^a ..., datado de 10/02/2012, com o valor de 944,36€, assinado pela trabalhadora puérpera (cfr. Doc. 1., junto ao processo disciplinar).
 - No mesmo dia 29 de maio de 2012, em face do talão apresentado pela loja e na ausência do valor correspondente na conta bancária da entidade empregadora, a trabalhadora afeta à ... ter-se-à dirigido ao balcão do banco e terá abordado o gerente da instituição que lhe apresentou um talão de depósito que se encontrava arquivado no banco com a mesma ref.^a que consta na cópia do talão que corresponde ao Doc. 1, mas com valor diferente, ou seja, 872.36 € (Doc. 2., junto ao processo disciplinar).
 - Considerando a discrepância dos valores, terão sido efetuadas pesquisas, tendo sido detetado que o valor de 872,36€ corresponderia a depósito de caixa de 13/01/2012 que terá estado em falta desde a referida data até 10/02/2012.
 - Tendo em conta que os fechos de caixa originais já *haviam sido enviados pela trabalhadora arguida para o arquivo, não foi possível,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

- naquele momento, verificar se o talão comprovativo original do dia em causa se encontrava anexado ao fecho de caixa respetivo.*
- *Terá sido constatado pelo trabalhador do ... zona Sul que, no arquivo da loja se encontrava cópia igual à do talão que a mesma loja remetera à auditoria – junta como Doc. 1 ao processo disciplinar, não existindo qualquer original de depósito relativo àquela data, ou seja 10 de fevereiro de 2012;*
 - *No report bancário relativo ao dia 9 de fevereiro de 2012, foi registado pela trabalhadora-arguida, e foi feito, com o valor de 944.35 € (Doc. 4. junto ao processo disciplinar). Assim, encontra-se em falta a quantia de 944.35 €, correspondente ao depósito de caixa do dia 9 de fevereiro de 2012, que deveria ter sido feito e não foi.*
 - *(...) Só se pode concluir que o talão de depósito cuja fotocópia a trabalhadora-arguida anexou ao movimento do dia 9 de fevereiro de 2012 foi por ela manipulado de forma a ostentar um valor correspondente ao do movimento desse dia (cfr. Docs. 1 e 2);*
- *No dia 23 de março de 2012, o valor do fecho de caixa da loja 51 no modo de pagamento em dinheiro terá sido de 308.26 € (Doc. 5 junto ao processo disciplinar). Não se encontrando tal valor na conta bancária da entidade empregadora, terá sido solicitado à loja 51 o envio do comprovativo de depósito, tendo sido reportado não o terem;*
 - *Ter-se-á verificado que na conta bancária da entidade empregadora existiria um depósito efetuado pela loja no dia 27/03/2012, no valor de 192.68 € e que tal valor corresponde ao fecho de caixa do dia 26/02 o que significa que também foi depositado um mês após o fecho de caixa;*
 - *O report bancário do dia 23 de março de 2012 foi realizado pela trabalhadora arguida, que registou o valor de 308.26 € como sendo o valor de depósito (Cfr. Doc. 5);*



- Terá sido solicitada ao Banco uma 2.^a via do talão de depósito com o intuito de permitir a verificação da identidade do depositante e do valor depositado. Ter-se-á apurado que o referido talão de depósito se encontra assinado pela trabalhadora-arguida com o valor de depósito de 192.68 € (Doc. 6. junto ao processo disciplinar);
 - O valor constante do talão corresponde ao fecho de caixa de 26 de fevereiro de 2012, tendo sido depositado cerca de um mês mais tarde em relação à data em que a trabalhadora-arguida estava obrigada a efetuá-lo (Doc. 7. junto ao processo disciplinar);
 - Encontra-se em falta o valor de 308.26€
- No dia 12 de abril de 2012, o valor de fecho da caixa no modo pagamento “dinheiro”, da loja ..., é de 385.79€ (Doc. 8. junto ao processo disciplinar). Tal valor não se encontra na conta da entidade empregadora e tendo sido solicitado à loja o comprovativo de depósito, informaram não o terem;
 - Não existe na conta da entidade empregadora qualquer depósito, com a referência da loja 51, que possa ser associado ao referido dia de fecho de caixa, bem como não foi efetuado o *report* bancário por Intranet para o mesmo dia (Doc. 9. junto ao processo disciplinar);
 - Duas trabalhadoras, que terão sido questionadas, terão informado que quem, em tal dia, terá efetuado os depósitos terá sido a trabalhadora arguida.
- 1.4.1.** A entidade empregadora entende constatar-se que:
- *Não foi cumprido o procedimento de fechos de caixa* (cfr. artigo 34.^o da nota de culpa);
 - *Não foi cumprido o manual de depósitos da entidade empregadora* (cfr. artigo 35.^o da nota de culpa);



- *Não foi cumprido o manual de preenchimento diário do report depósitos intranet (cfr. artigo 36.º da nota de culpa);*
- *A loja 51 tem uma diferença entre os valores de fechos de caixa e de depósitos na conta, entre os meses de fevereiro, março e abril de 1.638.40€ (944.35€+308.26€+385.79€) pelo que a entidade empregadora foi desapropriada da referida quantia;*
- *(...) resulta claro que a trabalhadora-arguida foi a responsável pela adulteração do talão de depósito, junto como Doc. 1., e pela falta do valor correspondente, bem como pelas faltas detetadas relativas aos dias 23 de março e 12 de abril de 2012, ou seja, pela falta (...) de 1.638.40€;*
- *(...) a trabalhadora-arguida se locupletou, no mínimo, com a quantia de 1.638.40€ (...);*

1.4.2. Conclui a entidade arguente que:

- *A trabalhadora-arguida infringiu os deveres previstos nas alíneas a), e), f), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, ou seja, os deveres de respeitar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros e as pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade; de realizar o trabalho com zelo e diligência; de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho; de guardar lealdade ao empregador; de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e o de promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*
- *A trabalhadora-arguida provocou, irremediavelmente, a quebra de confiança que a entidade empregadora em si depositava, colocando em causa a subsistência da relação laboral, não sendo decidida a*



sua imediata suspensão por se encontrar ausente em gozo de licença parental;

- Os comportamentos da trabalhadora-arguida integram justa acusação de despedimento, nos termos do n.ºs 1 e 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, e, quer pela sua gravidade quer pelas suas consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.4.3. A entidade arguente concedeu à trabalhadora-arguida o prazo de dez dias úteis para responder à nota de culpa, contado a partir da data da receção da referida nota.

1.5. De acordo com informação prestada por escrito pela arguente, a trabalhadora-arguida não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 do mesmo preceito 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 Diretiva 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 Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação).
- 2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial proteção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental³, 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.
- Ora, por força da alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00

³ Considerando 27. e artigo 16.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



26 de março, é atribuição da CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, a emissão do referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento ou se, pelo contrário, a aplicação de tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

- 2.6.** 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 normativo 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 trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*
- 2.7.** Ora, em síntese, no caso em análise, a entidade empregadora acusa a trabalhadora-arguida de ser a responsável pela adulteração do talão de depósito que consta do processo disciplinar como Doc. 1 e pela falta do valor correspondente – 944.35€; bem como de ser a responsável pelas faltas detetadas relativas aos dias 23 de março de 2012 e 12 de abril de 2012, ou seja, pela falta de um total de 1.638,40€ com o qual, alegadamente, a referida trabalhadora se terá locupletado.
- 2.8.** Na verdade, do estudo do processo remetido a esta Comissão, não decorre a existência da necessária e indispensável comprovação da ocorrência dos factos nem do comportamento imputado à trabalhadora-arguida conforme acusação supra.



- Com efeito, no que tange à alegada adulteração/manipulação do talão de depósito do montante de 944.35€ (doc.1), correspondente ao movimento reportado como relativo ao dia 9 de fevereiro de 2012, não só não se vislumbra qualquer adulteração/manipulação como a própria entidade arguente não avança um entendimento sobre como poderia ter sido efetuada, apenas se limitando a alegar a eventual possibilidade, sem concretizar o provável *modus operandi* subjacente ao comportamento que imputa à trabalhadora.
- Por seu turno, no que concerne à acusação imputada à trabalhadora sobre a eventual falta de depósito de valores que correspondam ao montante de 308.26€, relativo ao fecho de caixa do dia 23 de março de 2012, e à eventual falta de depósito de valores que correspondam ao montante de 385.79€, relativo ao fecho de caixa do dia 12 de abril de 2012, verifica-se que não é possível acolher tal versão como demonstrada, nomeadamente por ausência de comprovativo de que as quantias não tenham sido depositadas. Com efeito, do processo disciplinar não consta documento comprovativo da falta de depósito das quantias referidas, nomeadamente um estudo pormenorizado do extrato da conta bancária da entidade empregadora.
Ao invés, do processo disciplinar constam comprovativos de depósitos efetuados pela arguida, ainda que a entidade empregadora alegue que os mesmos foram efetuados com atraso. Sob este aspeto, cabe salientar que sendo certo que da nota de culpa constam transcrições de procedimentos em vigor na loja quanto aos trâmites a que estão sujeitos os depósitos e os fechos de caixa, não consta todavia qualquer documento suscetível de demonstrar que a trabalhadora arguida estava



expressamente incumbida de tal tarefa e, em caso afirmativo, em que dias, bem como não consta mapa de assiduidade que confirme a sua presença caso lhe competisse expressamente a tarefa.

- Por último, no que respeita à acusação de que a trabalhadora arguida se tenha locupletado com o valor de 1.638,40€, cabe realçar que a entidade empregadora não alcançou meio de demonstrar tal eventualidade, nomeadamente e como corolário do que vem sendo vertido, por ausência de documento ou testemunho probatório.

2.9. Considerando a análise do processo *sub judice*, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional não relacionada com a maternidade que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, e considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com tais condições; 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 sociedade ..., Lda.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE
PORTUGAL**