

PARECER N.º 167/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 12.02.

Processo n.º 461 – DG/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.05.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de “Operadora Principal” para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 22.04.2014, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. Que, “O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., S.A., contra a colaboradora ..., com o n.º ... e a categoria de operadora principal, na sequência da participação e documentos dos autos
- 1.4. “Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores”.

- 1.5.** “Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no art. 353.º do Código do Trabalho contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes”:
- 1.6.** “A arguida é colaboradora do ..., S.A., e exercia, à data dos factos em apreço, funções de supervisora na loja ... - ...”.
- 1.7.** “No dia 12 de janeiro de 2014, pelas 17 horas, a arguida deu a necessária autorização para que a operadora ..., que estava a operar na caixa 1, efetuasse a sangria para fecho da caixa”.
- 1.8.** “A ... efetuou a sangria utilizando para tal o malote n.º ...”.
- 1.9.** “Nessa sangria foi retirado da caixa a quantia de 450 euros que a ... colocou no malote acima referido”.
- 1.10.** “Depois do ter fechado, a ... entregou o malote à arguida”.
- 1.11.** “Dirigindo-se as duas para a sala da informática, onde também se encontram os cofres”.
- 1.12.** “Assim que aí chegasse, competia à arguida colocar o malote de imediato no cofre”.
- 1.13.** “Mas não foi isso que a arguida fez”.
- 1.14.** “Quando chegou à sala da informática, a arguida não colocou, como devia, o malote no cofre”.

- 1.15.** “Ao que tudo indica, a arguida pôs o malote em cima da secretária que se encontra à direita da entrada da sala da informática”.
- 1.16.** “Na altura em que a arguida e a ... entraram na sala da informática encontrava-se na mesma a colega ...”.
- 1.17.** “Tendo pouco depois entrado para a informática os colaboradores ... e ...”.
- 1.18.** “Ficando por breves momentos estas cinco pessoas na sala da informática.
- 1.19.** “Entretanto a ..., a ... e o ... saíram da informática, ficando lá a arguida e a ...”.
- 1.20.** “Isto enquanto a arguida tratava de guardar o fundo de caixa da ...e de retirar um outro fundo de caixa para si.”
- 1.21.** “Assim que terminou essa tarefa dos fundos de caixa a arguida saiu da informática acompanhada pela ...”.
- 1.22.** “O malote com os 450 euros provenientes da sangria em causa não foi colocado no cofre”.
- 1.23.** “No dia 14 de janeiro de 2014, a ... foi à loja buscar os malotes das sangrias e no cofre, em vez de estarem 58 malotes conforme o relatório de sangrias, apenas estavam 57 malotes.
- 1.24.** “Estando em falta o malote com o n.º ...”.
- 1.25.** “Que a arguida devia ter colocado no cofre e não colocou”.



- 1.26.**“A colocação do malote em causa no cofre era da responsabilidade da arguida que o tinha recolhido junto da operadora a quem tinha autorizado a sangria”.
- 1.27.**Mas tal não aconteceu e os 450 euros em dinheiro que estavam no malote desapareceram”.
- 1.28.**“A arguida era a responsável pelo destino do malote e do dinheiro que o mesmo tinha”.
- 1.29.**“A arguida sabia que o malote tinha que ser colocado no cofre”.
- 1.30.**“O malote com os 450 euros nunca mais apareceu, desconhecendo-se o seu paradeiro”.
- 1.31.**“Com a sua atitude a arguida demonstra uma atuação negligente e um desrespeito pelas normas estabelecidas pela entidade patronal”.
- 1.32.**“As regras e os procedimentos estabelecidos para as sangrias e guarda de malotes têm, entre outras, a finalidade de criar mecanismos de controlo e de segurança que impeçam desaparecimentos de dinheiro”.
- 1.33.**“Essas regras são estabelecidas pela entidade patronal, e transmitidas a todos os funcionários visados, sendo que a sua não observância constitui uma omissão muito grave”.
- 1.34.**“A arguida não cumpriu as regras a que está obrigada, desconhecendo-se o que aconteceu aos 450 euros que estavam dentro do malote com o n.º ...”.

- 1.35.**“Com a sua atitude a arguida permitiu que o dinheiro que se encontrava nesse malote se perdesse, ou, mais grave, fez seus os 450 euros que pertenciam à sua entidade patronal”.
- 1.36.**“Em qualquer dos casos, as atitudes da arguida são altamente censuráveis e causadoras de prejuízos patrimoniais à entidade patronal”.
- 1.37.**“A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que a sua conduta consubstancia um ilícito disciplinar muito grave”.
- 1.38.**“Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato Individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever: de realizar o trabalho com zelo e diligência; de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho: de lealdade; de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, previstos nas alíneas c), e), f) e g), do n.º 1 do art.º 128.º do Código de Trabalho”.
- 1.39.**“Acresce que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências – resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa – são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art.º 351.º do Código de Trabalho”.
- 1.40.**“Face a tal circunstancialismo, e provando-se os factos de que a mesma é acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art.º 353.º do mesmo diploma legal.”

- 1.41.** “Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa à arguida, para que este possa atuar em conformidade, nomeadamente, respondendo por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis (art.º 355.º do Código do Trabalho), a contar da data de receção da mesma, para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias”.
- 1.42.** Na Resposta à Nota de Culpa, datada de 07.05.2014, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:
- 1.43.** “A trabalhadora aceita os factos relatados nos pontos 1.º a 22.º da Nota de Culpa”.
- 1.44.** “Precisando, no entanto, o que consta do ponto 10.º, pois deve esclarecer que deixou o malote contendo 450.00€ em cima da mesa que se encontrava à entrada, mas já dentro da sala de informática”.
- 1.45.** “Como é referido na nota de culpa, no momento em que se dirigiu à sala de informática para colocar o malote no cofre, levava também uma caixa contendo o fundo, a qual depositou no cofre, tendo, ato contínuo, retirado uma outra destinada ao exercício das suas funções de caixa”.
- 1.46.** “Ao retirar essa caixa, não se apercebeu que ainda não tinha colocado o malote no cofre pelo que abandonou a sala de informática em direção da caixa, sem o fazer”.
- 1.47.** “Deve dizer que, na altura estavam muitos clientes nas filas e estava preocupada em rapidamente chegar à caixa que lhe estava destinada”.



- 1.48.** “Só encontrando tal explicação para se ter esquecido de colocar o malote no cofre”.
- 1.49.** “O que pode assegurar e o faz veementemente é que o deixou em cima da mesa, já dentro da sala de informática e que nunca em qualquer circunstância o faria seu. Como efetivamente não fez”.
- 1.50.** “Considerando muito ofensiva da sua honra a afirmação contida na segunda parte do ponto 30.º da nota de culpa”.
- 1.51.** “A trabalhadora é uma pessoa séria e honesta sendo que os princípios por que se rege a sua vida nunca lhe permitiram adotar tal conduta, como nunca adotou”.
- 1.52.** “O que, aliás, a entidade empregadora, bem conhece, tanto que a manteve no normal exercício das suas funções, em especial na parte relativa à realização de sangrias”.
- 1.53.** “Bem se demonstrando, assim, que não se verificou a quebra irremediável de confiança, alegada na parte final da nota de culpa”.
- 1.54.** “A trabalhadora não colocou o malote no cofre com o propósito de violar as normas a que está obrigada nem de causar qualquer prejuízo à entidade empregadora”.
- 1.55.** “Reconhece que a entidade empregadora ficou prejudicada em 450.00€, uma vez que não foi possível apurar quem os teria retirado de cima da mesa”.

- 1.56.** “Mas, considera que o facto de se ter esquecido do malote no local onde ficou não deveria ter resultado em tal prejuízo”.
- 1.57.** “Até porque, à sala de informática apenas têm acesso colaboradores da empresa”.
- 1.58.** “Apesar disso, reconhece também que, se lá o não tivesse deixado, o prejuízo não teria acontecido, muito se penalizando por isso, podendo assegurar que tal não voltará a acontecer”.
- 1.59.** “Solicitando que a falta lhe seja relevada”.
- 1.60.** “Aliás, considerava a trabalhadora que o assunto já estaria dado por encerrado dadas as diligências em que participou para o apuramento dos factos, as explicações que deu na altura”.
- 1.61.** “E dado o tempo decorrido desde então, sendo que, não poderá deixar de dizer, que, decorridos que foram mais de sessenta dias após os factos, se não justifica a instauração de processo disciplinar, por ter operado a caducidade”.
- 1.62.** “Trabalha na empresa há cerca de dez anos e não tem antecedentes disciplinares”.
- 1.63.** “Pelo exposto, e atendendo ao seu comportamento anteriores e posteriores aos factos, solicita que o presente processo disciplinar seja arquivado, por não se justificar aplicação de qualquer sanção”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 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.

- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de não cumprir os mecanismos de controlo e de segurança por forma a impedir desaparecimento de dinheiro.
- 2.4.** Assim, a arguida vem acusada de não cumprir as regras a que está obrigada, desconhecendo-se o que aconteceu aos 450 euros que estavam dentro do malote com o n.º ...
- 2.5.** Alega a entidade empregadora que “com a sua atitude a arguida permitiu que o dinheiro que se encontrava nesse malote se perdesse, ou, mais grave, alega que fez seus os 450 euros que pertenciam à entidade patronal”.
- 2.6.** E acusa a entidade empregadora que “em qualquer dos casos, as atitudes da arguida são altamente censuráveis e causadoras de prejuízos patrimoniais à entidade patronal, e que as condutas adotadas é suscetível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho”.
- 2.7.** Alega a entidade empregadora que resulta provado que a arguida incumpriu as regras da companhia e que tal incumprimento resultou o desaparecimento de um malote com 450 euros e o conseqüente prejuízo nesse valor para a entidade patronal.
- 2.8.** E por último acusa a trabalhadora de que “A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que a sua conduta consubstancia um ilícito disciplinar muito grave”.

- 2.9.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida nega as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora.
- 2.10.** Apresenta a sua defesa alegando que “a trabalhadora é uma pessoa séria e honesta, sendo que os princípios por que rege a sua vida nunca lhe permitiriam adotar tal conduta, como nunca adotou” (artigo 9.º da Resposta à Nota de culpa).
- 2.11.** E alega no articulado 20.º da sua Resposta “Trabalha na empresa há cerca de dez anos e não tem antecedentes disciplinares”.
- 2.12.** Tendo em consideração os elementos que integram o processo analisado, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.
- 2.13.** Acresce referir, por último, que em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega no seu articulado n.º 19.º: “E dado o tempo decorrido desde então, sendo que, não poderá deixar de dizer, que, decorridos que foram mais de sessenta dias após os factos, se não justifica a instauração de processo disciplinar, por ter operado a caducidade”.
- 2.14.** Ora, considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, verificamos a prescrição do procedimento disciplinar, porquanto o mesmo deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração (cfr. n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho).

- 2.15.** Assim, os factos descritos na nota de culpa foram alegadamente praticados no dia **12 de janeiro de 2014** – e não existindo conhecimento de que tenha sido realizado procedimento prévio de inquérito necessário para fundamentar a nota de culpa, uma vez que a Informação de Serviço, junto ao processo, consta a data de 28 de janeiro – e a Trabalhadora arguida foi notificada da Nota de Culpa **em abril de 2014**, passaram mais de 60 dias, conforme n.º 2 do artigo 329.º do Código do trabalho.
- 2.16.** Ora, *in casu*, afigura-se como inequívoco que, de acordo com as referidas normas, caducou o exercício da ação disciplinar.
- 2.17.** Tal caducidade acarreta, só por si, a ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 382.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- 2.18.** Por último, importa referir que é de conhecimento officioso a caducidade do procedimento disciplinar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa Sociedade ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 11 DE JUNHO DE 2014**