

PARECER N.º 2/CRITE/2009

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do art. 51.º, n.º 1, do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, conjugado o artigo 98.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho e o art. 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto, que, no âmbito da adaptação da referida Lei n.º 35/2004 à Região Autónoma da Madeira, estabelece que as competências cometidas na legislação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), são atribuídas à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE).

I. OBJETO

1.1. A empresa ... – ..., enviou à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE), cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de 1.ª Técnica de Turismo, para efeitos de emissão de parecer prévio, nos termos referidos em epígrafe.

1.2. O referido pedido de parecer veio instruído com a documentação que compõe o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida, designadamente o Memo de Auditoria Interna de 12 de fevereiro de 2009; o Memo de Auditoria Interna de 16 de fevereiro de 2009; os documentos de anexo aos memos de auditoria; a nomeação do instrutor do processo disciplinar; a comunicação à trabalhadora da respectiva suspensão sem perda de retribuição; a Nota de Culpa; o Memo de Auditoria Interna de 20 de fevereiro de 2009; a resposta à Nota de Culpa, entregue a 20 de março de 2009; e os autos de declarações das testemunhas, Sr..., Sr.ª ..., Sr. ..., Sr. ... e Sr.ª D.

1.3. Os factos descritos na Nota de Culpa e nos documentos probatórios juntos são, em resumo, os seguintes:

1.3.1. A trabalhadora arguida iniciou a sua prestação laboral no dia 03 de julho de 2006, e actualmente encontra-se classificada com a categoria profissional de 1.ª Técnica de Turismo; - art. 1.º da Resposta à Nota de Culpa e Parágrafo 1 Nota de Culpa;

1.3.2. Os nomes dos passageiros, Sr. ..., Sra. D.ª ..., Sr.ª D. ... e Sr.ª D. ..., constam de uma reserva para o cruzeiro ... nos dias 3 a 14 de abril de 2009;

1.3.3. Acontece que, no dia 06 de fevereiro de 2009, a trabalhadora arguida não efetuou a nível interno qualquer registo de entrada dos referidos clientes, em alternativa, utilizou os valores em causa para pagamento de vendas a dinheiro e adiantamentos que se encontravam por integrar em caixa, para o que a trabalhadora arguida já havia sido alertada – Parágrafos 6 a 8 da Nota de Culpa;

1.3.4. Encontra-se em falta o montante de 2.697,20 € - Parágrafo 5 da Nota de Culpa;

1.3.5. A arguente considera tais fatos reveladores de desobediência a ordens legítimas e repetido desinteresse no desempenho das funções da trabalhadora arguida – Parágrafo 6 da Nota de Culpa.

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

1.4.1. Em relação à infracção cometida no dia 06 de fevereiro de 2009, considera que não é clara a acusação quanto à infracção imputada à trabalhadora arguida - art. 8.º da Resposta à Nota de Culpa;

1.4.2. Com efeito, considera que se levanta a dúvida quanto ao facto de, efectivamente, ter desaparecido da caixa a quantia de 2.697,20 €, ou de a mesma quantia ter sido erradamente imputada ao pagamento de outros documentos, que havia sido efectuado em numerário - art. 9.º da Resposta à Nota de Culpa;

1.4.3. Mais refere que, desde o início de fevereiro de 2009, que o sistema informático se encontra muito lento, desligando-se por vezes, situação que foi reportada ao Técnico ..., tendo sido solucionada no dia 12 do mesmo mês, o que levou a uma acumulação do trabalho, e impediu a emissão da totalidade dos documentos contabilísticos - arts. 18.º a 21.º da Resposta à Nota de Culpa;

1.4.4. Nos dias 12 e 13 de fevereiro de 2009, a trabalhadora arguida admite ter sido pressionada pelo Sr. ... relativamente à emissão dos documentos em falta e, em consequência, poder ter associado, de forma negligente, alguns pagamentos a documentos contabilísticos não correspondentes, mas nunca de forma propositada - arts. 22.º a 24.º da Resposta à Nota de Culpa;

1.4.5. No dia 19 de fevereiro de 2009, foi solicitado à trabalhadora arguida que entregasse as chaves do balcão do Anadia, situação que veio a deixar pendente a efectivação de vários depósitos, que se encontravam num envelope a que todos têm acesso - arts. 30.º e 31.º da Resposta à Nota de Culpa;

1.4.6. Acrescenta que no decorrer da reunião realizada nesse mesmo dia, o Sr. Dr. ... informou os trabalhadores presentes que a trabalhadora arguida havia sido despedida e que havia ficado com “dinheiro” da empresa (entre 3.000,00 € a 5.000,00 €), tendo procurado dissimular a falta da respetiva quantia para que a contabilidade não desse conta do sucedido - art. 32.º da Resposta à Nota de Culpa;

1.4.7. Em reuniões anteriores, o desempenho da trabalhadora arguida era sempre elogiado pelo próprio Sr. Dr. ..., inclusivamente pelo aumento das vendas do balcão do ... desde fevereiro de 2008, altura em que a trabalhadora arguida assumiu sozinha o referido balcão – art. 32.º da Resposta à Nota de Culpa;

1.4.8. Alega ainda que o presente processo disciplinar poderá ter como intuito “punir” a trabalhadora arguida por esta se encontrar grávida e sair algumas vezes para as suas consultas médicas - art. 35.º da Resposta à Nota de Culpa.

II. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê uma proteção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. artigo 51.º, n.º 2, do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto).

2.2. Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do mesmo código que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio

da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.3. A entidade com as competências mencionadas é a CRITE, de acordo com o artigo 496.º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o referido código.

2.4. É neste enquadramento que importa avaliar se foi comprovada alguma acusação constante da nota de culpa que justifique a aplicação da sanção despedimento à trabalhadora arguida, de modo a apurar se foi ilidida a presunção legal pela empresa, prevista no artigo 51.º, n.º 2, do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

2.5. Em primeiro lugar, importa referir que era depositado na trabalhadora um elevado grau de confiança, designadamente pelo trabalho que assumiu sozinha no balcão do ..., desde fevereiro de 2008, não tendo sido apontado qualquer passado disciplinar, no âmbito deste processo, apesar da sua antiguidade na empresa ser superior a dois anos.

2.6. Em relação à infracção cometida no dia 06 de fevereiro de 2009, a trabalhadora arguida considera que não é clara a acusação formulada pela arguente, na medida em que se levanta a dúvida quanto ao facto de, efectivamente, ter desaparecido da caixa a quantia de 2.697,20 €, ou de a mesma quantia ter sido erradamente imputada ao pagamento de outros documentos, que havia sido efectuado em numerário.

2.7. Acresce que se verifica uma certa incongruência nos factos alegados na Nota de Culpa, uma vez que, por um lado, refere que os nomes dos passageiros Sr. ..., Sra. D.ª ..., Sr.ª D. ... e Sr.ª D. ..., constam de uma reserva para o cruzeiro ... nos dias 3 a 14 de abril de 2009, e, por outro, alega que a trabalhadora arguida não efectuou a nível interno qualquer registo de entrada dos referidos clientes e, em alternativa, utilizou os valores em causa para pagamento de vendas a dinheiro e adiantamentos que se encontravam por integrar em caixa, para o que a trabalhadora arguida já havia sido alertada.

2.8. De facto, a arguente, alega que tais factos são reveladores de desobediência a ordens legítimas, e de repetido desinteresse no desempenho das funções da trabalhadora arguida, não referindo a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, o que faz parecer que a quantia em causa poderá ter sido imputada ao pagamento de outros documentos, por eventual lapso, não fundamentando a arguente em que medida existia um “repetido desinteresse” no desempenho das funções da trabalhadora arguida.

2.9. Pelo contrário, ao que parece, as funções da trabalhadora arguida eram frequentemente elogiadas, em reuniões celebradas com outros trabalhadores da empresa, pelo Sr. Dr. ..., e o grau de confiança nesta depositado era elevado, tendo em conta as funções por esta desempenhadas sozinha, no balcão do

2.10. Na documentação apresentada pela arguente a trabalhadora é frequentemente referenciada como a “Gestora”, certamente pelas funções que detinha, de levar a cabo a gestão do balcão do

2.11. Durante o ano em que tal ocorreu não lhe foi apontada qualquer falta de diligência no desempenho das suas funções.

2.12. De acordo com os dados do processo, apenas é possível constatar que a trabalhadora arguida afetou a quantia mencionada ao pagamento de outros documentos, certamente por lapso, motivado pela lentidão do sistema informático e pelas ordens que recebeu no sentido de emitir os documentos contabilísticos em falta.

2.13. Não podemos, atendendo à documentação apresentada pela arguente, considerar provado que a trabalhadora arguida o tenha feito propositadamente.

2.14. Por outro lado, a arguente não juntou aos autos as regras sobre os procedimentos a adotar quanto à emissão dos documentos contabilísticos por parte das suas colaboradoras, para se poder concluir que, eventualmente, a trabalhadora arguida possa ter desobedecido a ordens dadas pela entidade patronal.

2.15. No entanto, embora possa a trabalhadora arguida, eventualmente ter desobedecido, e tal seja suscetível de aplicação de uma sanção disciplinar, não é de esquecer que o despedimento é a mais gravosa de entre o leque das sanções aplicáveis, devendo apenas ser considerada quando não restam quaisquer dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das respectivas consequências para a entidade empregadora.

2.16. Em face do exposto, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora arguida, não tendo a arguente ilidido a presunção constante do artigo 51.º, n.º 2, do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

III. CONCLUSÃO

3.1. Da análise dos documentos apresentados pela arguente, resulta claramente que os factos alegados na Nota de Culpa não são suficientes para consubstanciar justa causa de despedimento, pois os mesmos podem resumir-se, quando muito, a uma falha no cumprimento das funções da trabalhadora arguida, na medida em que imputou a quantia de 2.697,20 € ao pagamento de outros documentos, cujo pagamento havia sido feito em numerário.

3.2. Era depositado na trabalhadora arguida um elevado grau de confiança, designadamente pelas funções que assumiu no balcão do ..., desde fevereiro de 2008, tendo sido o seu desempenho sempre elogiado pelo próprio Sr. Dr. ..., inclusivamente pelo aumento das vendas desde a altura em que a trabalhadora arguida assumiu sozinha o referido balcão.

3.3. Da análise do processo disciplinar instaurado à trabalhadora resulta que não foi provada a responsabilidade da trabalhadora arguida pelas infrações de que vinha acusada, não tendo o empregador, com o processo disciplinar instaurado, conseguido ilidir a presunção prevista pelo artigo 51.º, n.º 2, do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

3.4. Com efeito, consideramos que a arguente não demonstrou que a autoria da trabalhadora arguida no cometimento das alegadas infrações e a gravidade das consequências para a mesma derivadas desses comportamentos, justificassem a sanção disciplinar do despedimento, sendo certo que a sanção disciplinar aplicada à trabalhadora deve ser proporcional à gravidade da infração e ao respetivo grau de culpa, tal como resulta do disposto

no art. 330.º, n.º 1, do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3.5. Assim, não se enquadrando a conduta da trabalhadora arguida nas normas que prevêm o despedimento e tratando-se de uma trabalhadora grávida, o despedimento configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no artigo 24.º, n.º 1, e no artigo 25.º, n.º 1, ambos do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagram o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e a proibição de discriminação, respetivamente, pelo que a CRITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora arguida.

3.6. Mais nos cumpre esclarecer que, em caso de parecer desfavorável da CRITE, nos termos do art. 51.º, n.º 5, do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, o despedimento só pode ser efetuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

APROVADO PELA MAIORIA DOS MEMBROS NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE, NO DIA 24 DE ABRIL DE 2009.