

PARECER N.º 18/CITE/99

Assunto: Nos termos do artigo 30.º do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Dec.-Lei n.º 332/96, de 23 de Dezembro
Processo n.º 51/99

1. OBJECTO

- 1.1. Em 06.10.99, a CITE recebeu um ofício da Direcção de Recursos Humanos do BANCO ..., S.A., solicitando a emissão de parecer “nos termos e para os efeitos do art.º 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção anterior à alteração introduzida pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, sobre a aplicação da sanção de despedimento à trabalhadora ..., que foi parturiente em **16 de Agosto p. p.**” e em anexo uma fotocópia do respectivo Processo Disciplinar.
- 1.2. Na Nota de Culpa a trabalhadora é acusada de ter violado “culposa e gravemente os seus deveres profissionais”, pois,
 - 1.2.1. “Exercendo funções na Mesa de *Corporate Dealing* da Sala de Mercados, em 14.04.99, cerca das 12.00 horas, atendeu um contacto telefónico directo da ..., que pretendia negociar uma operação de *swap* cambial, caracterizada pela compra à vista (*spot*) de USD 69.511.009,04 e pela venda a prazo (*forward*) de USD 10.001.014,32 (com data-valor de 10.05.99) e de USD 59.509.994,72 (com data-valor de 17.05.99)”.
 - 1.2.2. “A arguida negociou com a ... a referida operação, cuja configuração correcta inscreveu na folha de trabalho, tendo sido estabelecidos os preços de 1.080 (*spot* EUR/USD), 1.08157 e 1.08203 (*forward* EUR/USD para as datas-valor de 10.05.99 e 17.05.99, respectivamente)”.
 - 1.2.3. “Na sua concretização interna a arguida apenas executou a operação a prazo (*forward*), fechando-a como tal, não executando a operação à vista”.
 - 1.2.4. “Por volta das 15.30m, quando o *Back Office*, Dr ..., fez o “*matching*” entre a confirmação da contraparte e as operações introduzidas em SAMF, verificou que não se encontrava carregada a operação *spot*, alertando para o facto a arguida”.
 - 1.2.5. “Esta constatando o seu erro, procurou isoladamente repará-lo, sem alertar ou pedir apoio aos seus colegas da mesa, que desconheciam o ocorrido e, fundamentalmente, sem que tivesse reportado, de imediato, à sua responsável de área, Dra ..., a referida ocorrência, como se impunha”.
 - 1.2.6. “Assim, para dissimular o erro, a arguida, naquele mesmo dia 14.04.99, pelas 16.00 horas, para quadrar a posição, negociou com a mesa *spot* o preço para uma operação de USD 69.511.009,04, simulando perante os seus colegas um contacto telefónico com a ..., como se estivesse, no momento, a negociar a operação”.
 - 1.2.7. “O câmbio negociado para tal suposta operação *spot* foi de 1.079, o que, uma vez carregada a operação em SMAF e face ao preço negociado e carregado na operação com a BPI Fundos (1.080), gerou um prejuízo de EUR 59.594,10 (PTE 11.947.544,36) no livro 0391 da *Corporate Dealing*”.
 - 1.2.8. “A arguida, para que no fecho do dia 14.04.99, a operação não evidenciasse o prejuízo em causa, solicitou ao *Back-Office* que desconfirmasse a operação, invocando ter havido erro no carregamento do preço, após o que, desconfirmada aquela, alterou o câmbio de 1.080 para 1.079, assim ocultando, no final do dia, o prejuízo da operação que, erradamente, ficou a apresentar um saldo nulo”.
 - 1.2.9. O Banco ..., S.A. conclui afirmando que os factos que são imputados à trabalhadora “integram infracção disciplinar, traduzindo violação culposa, grave e consciente dos deveres que sobre a arguida impendem de exercer de forma idónea, diligente, leal e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras usuais da deontologia da profissão, tal como estas se encontram previstas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.º do ACT para o sector bancário e integrando, ainda, pela sua gravidade e consequências, designadamente ao nível da quebra de confiança que o contrato de trabalho pressupõe, a previsão do disposto no artigo 9.º n.º 1 do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27.02 (justa causa de despedimento).

- 1.3. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora admite o lapso, mas defende-se afirmando que “não ocorreram mais do que 3 minutos entre o momento em que confirmou o erro e aquele em que iniciou a sua correcção”.
 - 1.3.1. Refere a trabalhadora que, “atendendo ao adiantado estado de gravidez em que se encontrava (5 meses)” e à pouco saudável relação pessoal com a Dra ..., a sua decisão “era a única forma de assegurar os seus direitos fundamentais à vida e à integridade física”, uma vez que lhe foi recomendado pelo seu médico “que evitasse situações que pudessem implicar uma alteração súbita do seu comportamento”.
 - 1.3.2. Acrescenta ainda que “às 16 horas do dia 14.04.99, ao negociar o preço do dólar norte americano com o Sr ... da mesa *spot*, completei uma operação que havia deixado incompleta. Não dissimulei nem pretendi dissimular nada”.
 - 1.3.3. E que “o Sr ... a informou que “os preços que negociou quando desfez o *swap* cambial em causa tinham permitido a obtenção de um lucro, pelo que é falso dizer-se, como vem referido na nota de culpa, que o seu erro deu origem a cerca de 12 mil contos de prejuízo para o Banco ...”.
 - 1.3.4. Para além disto, a trabalhadora refere que “nos dias que se sucederam, o Sr ... propôs por três vezes à Dra ... (Directora Financeira do Banco) a alteração dos preços que ele próprio negociou consigo durante a operação por forma a eliminar o prejuízo registado no livro 0391 da *Corporate Dealing*. As suas propostas foram sucessivamente recusadas”.
 - 1.3.5. E, “na tentativa de mostrar a validade das suas propostas, o Sr ... informou a Dra ... que erros similares ao que cometeu haviam já sido cometidos noutras alturas por colegas desta área. Todos estes erros foram resolvidos da forma referida no parágrafo anterior. A resolução de um deles demorou aproximadamente um mês”.
- 1.4. A Comissão de Trabalhadores opõe-se “frontalmente” ao despedimento da trabalhadora arguida, conforme o respectivo parecer anexo ao processo disciplinar.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 18.º-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”.
- 2.2. Ora, segundo o processo de averiguações, fls. 4 a 11 do processo disciplinar, que as duas testemunhas da entidade patronal subscrevem e confirmam, a trabalhadora arguida foi admitida no ... em 1990, exercendo funções na Sala de Mercados desde 1991, “e, de acordo com a informação que foi prestada pela sua hierarquia, não há registos da ocorrência de situações semelhantes e/ou de outras irregularidades no seu currículo”.
 - 2.2.1. E, também, que “não há indícios de que, nesta falha, tenha havido, intencionalidade e que a ela esteja subjacente ou dela resulte realização de proveitos em benefício próprio”.
 - 2.2.2. Tais afirmações não se coadunam com as acusações dos artigos 1.º e 15.º da Nota de Culpa, segundo as quais “a trabalhadora violou culposa, grave e conscientemente os seus deveres profissionais”.
 - 2.2.3. Pois, o que ficou provado pelas testemunhas da trabalhadora, é que esta, logo que se apercebeu do lapso, tentou rapidamente corrigi-lo, de modo a minorar ou a evitar qualquer prejuízo para o Banco.
- 2.3. Assim, não se vislumbra que a trabalhadora tenha na operação financeira “sub *judice*” violado culposa, grave e conscientemente os seus deveres de “exercer de forma, idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções”, nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.ª do ACT para o sector bancário.
- 2.4. Por consequência, não parecem existir motivos que justifiquem a justa causa de despedimento da trabalhadora arguida, no termos do artigo 9.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
 - 2.4.1. Pois, “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. II - São requisitos da justa causa de despedimento: a) um elemento subjectivo _ traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo - traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; c) um nexo de causalidade

entre aquele comportamento e esta impossibilidade. **III** - A culpa e a gravidade do comportamento do trabalhador não-de apreciar-se pelo entendimento de um “bom pai de família” ou de “um empregado normal”, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade”. Vide in Ac. STJ, de 14.11.1990; *AD*, 352.º - 550.

- 2.5. A aludida omissão da trabalhadora, não parece configura-se como um comportamento culposos, uma vez que, ficou comprovada a rapidez com que aquela se propôs colmatá-la, logo que dela teve conhecimento, de modo a minorar ou a evitar qualquer prejuízo para o Banco.
- 2.6. Também, não se logrou demonstrar que, em consequência daquela omissão da trabalhadora, se tornasse imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3. CONCLUSÕES

- 3.1. Face ao que antecede, parece à CITE que não existindo justa causa de despedimento, este encontra-se proibido quer pela lei geral, quer pela disposição específica do artigo 18.º-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, na sequência do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992.
- 3.2. Um despedimento nestas circunstâncias pode configurar-se como uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que em face do exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 1999