

PARECER N.º 2/CITE/97

Assunto: Despedimento de trabalhadora grávida - Processo disciplinar - ..., S.A. (artigo 30.º do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, com as alterações introduzidas pelo Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro)

1. OBJECTO

- 1.1. Remetida pela Delegação do Porto do IDICT, recebeu a CITE, em 30/12/96, a cópia de um processo disciplinar instaurado pela empresa ... S.A. à sua trabalhadora ... a qual se encontra grávida.
- 1.2. A trabalhadora exerce funções num armazém da empresa em ... no qual é concedida aos funcionários a possibilidade de estes comprarem queijo e manteiga para consumo próprio.
- 1.3. Os factos de que a trabalhadora é acusada na nota de culpa e dados como provados no relatório final do processo referem-se a diversas compras de queijo efectuadas pela trabalhadora nos meses de Março a Setembro de 1996, no total de 114 kg e com o valor correspondente de Esc: 80.000\$00, o qual não foi liquidado. Acresce, segundo a empresa, que a trabalhadora extraviou as guias internas respeitantes àquelas compras impedindo deste modo a respectiva facturação.
- 1.4. A trabalhadora é ainda acusada de promover a venda dos produtos que adquiriu para consumo próprio, no entanto esta acusação não se encontra devidamente provada.
- 1.5. No que se refere à acusação principal, a defesa da trabalhadora não apresentou elementos probatórios, incluindo as testemunhas arroladas, que afectassem a solidez do processo instaurado pela empresa. De facto, a trabalhadora na sua defesa limita-se de um modo geral a negar os factos de que é acusada.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 O processo disciplinar não apresenta quaisquer deficiências no que se refere à respectiva tramitação, nomeadamente no que respeita à realização das diligências probatórias requeridas pela trabalhadora.
- 2.2. Quanto à invocação de justa causa, decorrente do juízo valorativo que a entidade patronal faz do comportamento da trabalhadora, cabe referir apenas que os factos dados como provados e imputados à trabalhadora assumem alguma gravidade dado que está em causa o dever de lealdade cuja ofensa põe em causa o elo de confiança entre as partes.
- 2.3. Deste modo, podemos concluir que o processo disciplinar em análise não deixa transparecer quaisquer elementos, quer de natureza formal quer no que respeita aos factos dados como provados, que indiquem um tratamento discriminatório da trabalhadora pelo facto de esta se encontrar grávida.
- 2.4. Por outro lado, a eventual defesa de uma sanção menos grave no caso vertente necessitaria do conhecimento de diversos elementos, não disponíveis no processo, entre eles a prática disciplinar da empresa.

3. CONCLUSÕES

- 3.1. A empresa ..., S.A. instaurou contra a trabalhadora grávida, ..., um processo disciplinar do qual consta a intenção de a despedir com invocação de justa causa.

- 3.2. O processo disciplinar não apresenta deficiências de natureza formal e dá como provados factos cuja gravidade é susceptível de afectar a relação laboral.
- 3.3. Não se retira do processo qualquer elemento que permita concluir que a trabalhadora foi objecto de um tratamento discriminatório, em matéria de exercício do poder disciplinar, mais gravoso pelo facto de se encontrar grávida.
- 3.4. Nestes termos, a CITE, considerando não existir no caso vertente discriminação em função do sexo, não se opõe ao despedimento da referida trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 27 DE JANEIRO DE 1997**