

PARECER N.º 21/CITE/2003

ASSUNTO: Parecer prévio, nos termos do artigo 10.º n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 15/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** Em 17.03.2003, a CITE recebeu da empresa ..., L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos dos artigos 10.º do Decreto Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/200, de 4 de Maio.
- 1.2.** “A trabalhadora arguida desempenha funções de Caixeira ao serviço da ..., L.da, desde 08.10.2001, na loja que a mesma possui no Centro Comercial ...”.
- 1.3.** Na Nota de Culpa, a instrutora nomeada pela entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de ter emitido “uma factura “tax free” do montante de 3.118,50 € bem como o correspondente talão de venda a dinheiro, sem que tenha sido efectuada a saída de mercadoria e a correspondente entrada de dinheiro, de ter “entregue aquela factura e talão de venda ao referido ...” e de ter “destruído a aludida factura, sem autorização e conhecimento da entidade patronal, para que a gerente da loja não se apercebesse da situação”.
- 1.3.1.** Acrescenta a referida instrutora que “a conduta da arguida constante desta nota de culpa integra violação dos deveres de lealdade e zelo, incumprindo gravemente as obrigações

inerentes ao exercício do cargo que lhe está confiado, as quais resultam do estabelecido nas alíneas b), d), f) e g) do art.º 20.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969”.

1.3.2. E conclui que “o comportamento da arguida integra a previsão da norma constante da alínea e) do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, sendo que o comportamento culposo da trabalhadora, pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que é intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa”.

1.4. A trabalhadora arguida foi notificada da Nota de Culpa e não respondeu.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Estabelece o artigo 24.º n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt

2.2. Na verdade, uma coisa é a prova dos factos, que pode ser feita pelos meios previstos na lei, nomeadamente, através de documentos, de testemunhas, da confissão e outra coisa é a subsunção desses factos ao conceito de justa causa de despedimento.

2.2.1. Assim, “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 hão-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.

2.3. Ora, no presente caso, mesmo que se considerassem provados, por confissão, os factos de que é acusada a trabalhadora arguida, em virtude de esta ter sido notificada e não ter respondido à Nota de Culpa, e porque outra prova não foi carreada para o processo, não se afigura que aqueles factos possam constituir justa causa de despedimento.

2.3.1. De facto, a Nota de Culpa refere a existência de uma factura “tax free” e um talão de venda a dinheiro emitidos pela “..., L.da, mas não refere elementos essenciais para a caracterização da alegada conduta da trabalhadora arguida, como sejam, a especificação da mercadoria inscrita na citada factura e o nome da pessoa ou empresa a quem se destinava essa mercadoria, uma vez que o seu destinatário tinha que estar sediado ou residir em país fora da União Europeia, para poder gozar do direito à isenção do IVA.

2.3.2. A arguente, também, não refere a data da ocorrência dos factos, que é fundamental, em termos de prescrição da infracção disciplinar, vide artigo 27.º n.º 3 da L.C.T. e não especifica quais foram os interesses patrimoniais sérios da empresa que a arguida lesou, uma vez que à alegada emissão da factura “tax free” não correspondeu qualquer saída de mercadoria, nem a respectiva entrada de dinheiro, pelo que não é possível apreciar a culpa e a gravidade do comportamento da trabalhadora, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto e porque a entidade empregadora não logra fazer prova da justa causa de despedimento, como lhe compete, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida,
....

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2003, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL

