

## **PARECER N.º 32/CITE/2004**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho  
Processo n.º 26/2004

1. A CITE recebeu, em 31 de Maio de 2004, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na ..., L.da, ..., nos termos da legislação referida em epígrafe.
  - 1.1. A trabalhadora foi contratada em 1 de Novembro de 1998 e desempenha, actualmente, as funções inerentes à categoria de Aspirante, actividade que inclui “o contacto directo com o público e a venda de viagens/passagens aéreas, com o correspondente recebimento do preço devido pelas mesmas”.
  - 1.2. O pedido de parecer veio acompanhado de cópia integral do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, perfazendo o total de 138 folhas.
  - 1.3. A entidade empregadora refere ter tido conhecimento dos factos que se reportam a 18 de Novembro de 2003, em 1 de Abril de 2004.
  - 1.4. Em 20 de Abril de 2004, a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa que lhe foi deduzida (Cfr. folhas 64 e 65 do processo – cópia do registo de aviso de recepção e folhas 51 a 61 do processo – cópia da Nota de Culpa).
  - 1.5. A arguida é acusada de ter vendido três viagens/passagens aéreas, de as ter documentado irregularmente, de não ter efectuado a entrega do valor relativo a duas delas por ocasião da venda e ainda de não ter efectuado entrega de qualquer valor no que respeita à terceira viagem/passagem aérea em causa.
  - 1.6. Em resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refuta as acusações que lhe são deduzidas, designadamente afirmando que os procedimentos que adoptou eram do conhecimento da entidade empregadora, que não fez a entrega do terceiro bilhete ao cliente e que, por consequência, nunca recebeu o valor relativo à terceira viagem razão pela qual, invoca, não entregou tal montante.

1.7. A trabalhadora foi suspensa preventivamente em 27 de Maio de 2004.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (Cfr. n.º 1 do artigo 10.º).
- 2.2. Como corolário do referido normativo comunitário, a legislação portuguesa consagrou especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).
- 2.3. Desta forma, importa analisar se o despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se inclui a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento ou se, assim não sendo, a empresa arguente praticará um acto discriminatório em função do sexo caso concretize a intenção de despedir a trabalhadora.
- 2.4. A questão fulcral no processo refere-se à venda irregularmente documentada de três passagens aéreas, à entrega tardia do valor referente a duas delas e à falta de entrega do valor correspondente à terceira.
- 2.5. Analisado o processo, verifica-se que embora conste dos autos de declarações que todos os trabalhadores têm conhecimento da regras internas em vigor na empresa, nomeadamente que “as instruções que tinham (...) eram para fazer a emissão do bilhete após o pagamento do mesmo pelo cliente” (cfr. depoimento a folhas 89) e que “todos os funcionários sabem que não podem dar ordem de emissão de bilhetes sem que os mesmos estejam previamente pagos” (cfr. depoimento a folhas 95), a verdade é que se admite que os procedimentos possam não ser os referidos caso “exista autorização da gerência da sociedade” (cfr. depoimento a folhas 95), e que “noutras situações, normalmente quando a reserva é feita com alguma antecedência em relação à data da viagem, o cliente vai fazendo pagamentos parciais, que vão sendo abatidos ao valor total da dívida” (cfr. depoimento a folhas 89). De salientar que não chegou ao conhecimento desta Comissão qualquer documento emanado pela empresa do qual constem “ordens expressas da entidade patronal”.
- 2.6. Da leitura das peças processuais, não é possível retirar a conclusão inequívoca de que a entidade empregadora não tivesse tido conhecimento ou autorizado os procedimentos

adoptados pela arguida em relação à venda das três viagens referidas na Nota de Culpa, designadamente no que se refere à falta de emissão de documento comprovativo da venda a dinheiro, enquanto não fosse efectuado o pagamento integral das três passagens, bem como no que se refere à manutenção de 1500 Euros no cofre, montante que foi sendo pago pelos clientes por conta do total do valor que se referia a uma única venda.

Subsiste a dúvida sobre se não seria habitual que os procedimentos internos na empresa não “tivessem a rigidez que agora se pretende dar a entender” (Cfr. art.º 4.º da RNC) e sobre se, no caso em concreto, a gerência da empresa “tinha conhecimento de que tinham sido entregues duas das três passagens aéreas reservadas e que o dinheiro correspondente a elas estava dentro da pasta que se encontrava em cima da secretária da arguida”, após ter desaparecido do cofre o último bilhete (Cfr. art.º 42.º da RNC).

- 2.7.** No que concerne ao aludido terceiro bilhete, não é possível sequer avaliar se terá ou não sido entregue ao titular da reserva e, no caso de ter sido entregue, por quem e quando, uma vez que a nota de culpa e a resposta à nota de culpa são contraditórias como, aliás são contraditórios os depoimentos dos declarantes ao longo do processo.
- 2.8.** Aliás, ao longo da análise do processo, verifica-se que não existe rigor nos procedimentos adoptados pela empresa quer para emissão de bilhetes, quer para emissão de documentos contabilísticos, o que é susceptível de afectar negativamente a própria organização da empresa.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Em face do que precede, não é possível concluir pela existência de justa causa de despedimento, porquanto a empresa não logrou comprovar um comportamento culposos da trabalhadora arguida, que pela sua gravidade e consequências tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho);
- 3.2.** Assim sendo, conclui-se que a empresa ..., L.da, não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar *sub judice*, não constituirá uma discriminação com base no sexo, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

**A CIP considera que a CITE não deverá pronunciar-se sobre as matérias que extravasam formal e substancialmente a sua competência.**

**Esta encontra-se delimitada nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego.**

**Assim, sempre que, como no presente caso, se suscitarem apenas questões que extravasam as competências tal como acima indicadas, não deverá a CITE pronunciar-se sobre as mesmas, cabendo às instâncias judiciais, ou seja, aos tribunais essa mesma apreciação.**