

PARECER N.º 34/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho
Processo n.º 32/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 15.06.2004, a CITE recebeu da empresa ..., Lda. cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos conjugados dos artigos 10.º do Decreto Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro e artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2.** Segundo informação telefónica da empresa (Senhor ...) de 16.06.2004, a trabalhadora arguida encontra-se grávida.
- 1.3.** A referida trabalhadora desempenha as funções de “Técnica alimentar” na citada empresa, que “desenvolve a actividade de retalho alimentar especializado”.
- 1.4.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal refere que a trabalhadora “se ausentou do local de trabalho, desde as 15.00 horas do dia 18 de Maio de 2004, sem justificação de serviço ou pessoal”.
 - 1.4.1.** Refere, ainda, que a trabalhadora “efectuou pagamentos indevidos, tendo retirado dinheiro do cofre pertencente à empresa, sem autorização do responsável financeiro e/ou gerente da loja ao fornecedor “Casa Agrícola ...”, no dia 18 de Maio de 2004. Actuou com interesse próprio uma vez que é sócia da referida empresa. Esta situação gerou conflitos de tesouraria em outros pagamentos já autorizados e planeados que decorreriam essa semana, quer a fornecedores de mercadorias quer de serviços (renda e contabilidade).
 - 1.4.2.** Acrescenta que a trabalhadora “não cumpriu com o horário de trabalho que estipulava folgas rotativas ou fixas de acordo com as indicações e as necessidades da empresa”, “não acata instruções concretas”, “recusa-se a usar a farda que tinha como uso obrigatório, conforme o estabelecido no contrato de trabalho”, etc., etc.

1.4.3. A empresa conclui que o comportamento da trabalhadora arguida, “com as inerentes consequências graves dele resultantes, integra indubitavelmente o condicionalismo exigido para a verificação da justa causa, face ao disposto nos pontos 1.º a 13.º (da nota de culpa), que se apresenta possível o seu despedimento”, nos termos do preceituado nas alíneas *a), d), e), g), h)* e *m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em primeiro lugar, a empresa não apresentou documento comprovativo de que a trabalhadora arguida tenha recebido a nota de culpa e não tenha respondido dentro do prazo legal, que é de dez dias úteis a contar da recepção daquela, conforme artigo 413.º do Código do Trabalho.

2.2. Em segundo lugar, o empregador não apresenta nem depoimentos de testemunhas nem documentos que produzam qualquer prova das acusações que imputa à trabalhadora, constantes da nota de culpa.

2.3. Não basta alegar os factos, há, também, que fazer a prova da sua existência, que, no caso “sub *judice*” cabe ao empregador, por se tratar de uma cessação do contrato de trabalho por sua iniciativa, por facto imputável ao trabalhador.

2.4. Assim, deve o empregador provar a culpa da trabalhadora que, pela gravidade e consequências do seu comportamento, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, para que a possa despedir com justa causa, que deve ser apreciada nos termos do n.º 2 do 396.º do Código do Trabalho.

2.5. Aliás, nos termos do 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, ainda em vigor por força do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, “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, o que no caso em apreço não se verifica.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., em virtude do seu empregador não ter produzido prova da justa causa do seu despedimento, conforme lhe competia, e tal facto poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 12 DE JULHO DE 2004**