

PARECER N.º 45/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 e o artigo 9.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho
Processo n.º 46/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 11.08.2004, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos conjugados do artigo 10.º do Decreto Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e do 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.** A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço em 27 de Novembro de 1995, sendo responsável pela Padaria da Loja do ...
- 1.3.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal refere que à trabalhadora compete, “nomeadamente, proceder à contagem física, para efeitos de elaboração de inventários periódicos, das quantidades existentes na Padaria e proceder ao levantamento diário da quebra identificada”.
- 1.3.1.** Com efeito, a trabalhadora é acusada de “no dia 31.05.2004, ao proceder à contagem para efeitos de elaboração de inventário, das matérias primas e produtos de venda da Padaria da mencionada loja, incluir, na referida contagem, conscientemente, quantidades de produto muito superiores às que efectivamente aí existiam”.
- 1.3.2.** Refere a Nota de Culpa que “tendo-se deslocado à loja no dia seguinte (01.06.2004), o District, Sr. ..., e o Supervisor da Padaria, Sr. ..., e efectuado novo inventário à Padaria para aferir da veracidade dos valores indicados pela Arguida no dia anterior, constataram aqueles a existência de matérias primas e de produtos de venda muito inferiores às indicadas pela Arguida no dia anterior”.

- 1.3.3.** A trabalhadora é, também, acusada de no “mesmo dia 31.05.2004, ao proceder à contagem, para efeitos de elaboração de inventário, do economato da padaria”, incluir, “conscientemente, quantidades de produto de economato muito superiores as que efectivamente existiam na Padaria”.
- 1.3.4.** Também, neste caso, a Nota de Culpa refere que “tendo-se deslocado à loja no dia seguinte (01.06.2004), o District, Sr. ..., e o Supervisor da Padaria, Sr. ..., e efectuado novo inventário aos produtos de economato da Padaria para aferir da veracidade dos valores contados pela Arguida no dia anterior, constataram estes a existência de quantidades daqueles produtos muito inferiores às indicadas pela Arguida no dia anterior”.
- 1.3.5.** Acrescenta a Nota de Culpa que “com a sua conduta pretendeu a Arguida ocultar da Arguente os verdadeiros resultados da Padaria e o *stock* real aí existente, bem sabendo que ao actuar da forma descrita, estaria enganando e prejudicando a Arguente”.
- 1.3.6.** “O comportamento da Arguida revela uma enorme deslealdade para com a Arguente e demonstra uma manifesta falta de zelo e diligência no exercício das suas funções”, sendo “grave e culposo e, pela sua gravidade e consequências, torna prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho e de mínima confiança com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento”.
- 1.3.7.** “O comportamento da Arguida enquadra a previsão do n.º 1 e das alíneas a) e d) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e viola os deveres constantes das alíneas b), c) e d) da cláusula 39.ª da Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre a APED e a FEPCES aplicável, bem como as alíneas c), d) e e) do n.º 1 do art. 121.º do Código do Trabalho”.
- 1.4.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que “no inventário por si efectuado no dia 13.05.2004, não estão correctos e conformes com as reais existências”, mas “tal divergência não resultou de qualquer intenção ou vontade da trabalhadora arguida em defraudar a arguente, mas sim de uma prática seguida na loja, a que a trabalhadora arguida – tem agora essa consciência – deveria ter-se oposto, mesmo que com essa oposição pudesse levar ao ostracismo e desconsideração por parte dos demais responsáveis da loja”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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, aplicável por força dos artigos 3.º n.º 2 e 9.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.
- 2.1.1.** 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 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.
- 2.1.2.** O artigo 306.º n.º 2 do Código do Trabalho, acrescenta a estes requisitos os critérios a que se deve atender, no quadro de gestão da empresa, para apreciar a justa causa, que são:
- a) o grau de lesão dos interesses do empregador;
 - b) o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros;
 - c) as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- 2.2.** Na nota de culpa, a trabalhadora arguida é acusada de, no dia 31.05.2004, ter ocultado os verdadeiros dados das matérias primas e produtos de venda da Padaria, bem como do economato da padaria, inventariando quantidades muito superiores às existentes.
- 2.3.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refere que “no inventário por si efectuado no dia 13.05.2004, não estão correctos e conformes com as reais existências”, mas “tal divergência não resultou de qualquer intenção ou vontade da trabalhadora arguida em defraudar a arguente, mas sim de uma prática seguida na loja”.

- 2.4. Efectivamente, no ponto 42. da Nota de Culpa, a empresa informa que, no dia 21.05.2004., o Gerente da Loja foi suspenso preventivamente sem perda de retribuição, “por adular e incentivar a prática de falseamento dos resultados de inventário da loja”.
- 2.5. O relatório elaborado por ..., em 25.05.2004 não se pode fundamentar em dados que, segundo o seu depoimento de 02.07.2004, só vêm a existir seis e sete dias mais tarde. Pois, os anexos 1 e 2 desse relatório datam de 31.05.2004 e 01.06.2004.
- 2.6. Ora, se por um lado, a trabalhadora arguida refere, em 20.07.2004, na resposta à nota de culpa, que efectuou um inventário em 13.05.2004, que não está conforme com as reais existências, por tal ser uma prática da loja, e por outro lado a entidade patronal não produz prova concludente relativamente à adulteração dos dados do inventário efectuado pela trabalhadora e respectiva data, bem como ao prejuízo que alega ter sofrido com esse comportamento, parece não estarem preenchidos todos os requisitos que a lei exige para que possa haver justa causa de despedimento, nomeadamente no que toca à gravidade e consequências do comportamento da arguida, face aos critérios a que alude o ponto 2.1.2.
- 2.7. Sem prejuízo da aplicação de outra sanção disciplinar à arguida, o despedimento desta poder-se ia traduzir numa discriminação indirecta em função do sexo, por motivo de maternidade, uma vez que não estão preenchidos os requisitos da justa causa.
- 2.8. Assim, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, ...”, pelo que na aplicação das sanções disciplinares deve ter-se em conta, o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo do presente processo poder conduzir a outra sanção disciplinar, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004**