

PARECER N.º 46/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 47/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 13.08.2004, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., advogada da empresa ..., 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 70/200, de 4 de Maio.
- 1.2.** A trabalhadora arguida exerce funções na loja “...” desde 10 de Maio de 2002, tendo a categoria profissional de caixeira de primeira.
 - 1.2.1.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de “no dia 22 de Maio do corrente, se ter ausentado da loja no seu horário de trabalho à semelhança de muitas outras vezes...”, de responder à sua superiora hierárquica “em tom agressivo e de forma mal educada”, de “não se interessar pela imagem da loja”, de “não se preocupar com a limpeza e manutenção da montra”, de “não participar na limpeza e organização da loja”, de “nunca ter tido a iniciativa de mudar o *merchandising*”.
 - 1.2.2.** Refere ainda a Nota de Culpa que a arguida “é uma colaboradora muito instável e conflituosa, dificultando qualquer tipo de relacionamento com as colegas, principalmente com a D. ...”, “é uma pessoa que não sabe atender as clientes, não cativa as mesmas, tendo atitudes que não favorecem a venda e prejudicam a imagem da loja” e “é acusada de uma coisa proibida pela empresa, a de proibir a sua colega de trabalho de vender para aumentar a sua percentagem para uma melhor amostra de resultados e para melhores benefícios próprios”.

- 1.2.3.** A empresa conclui que o comportamento da trabalhadora “constitui violação grave dos seus deveres de realizar o seu trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, tudo nos termos das alíneas a), c), d) e g) do artigo 121.º do novo Código do Trabalho”, pelo que, “a sua conduta, pela sua gravidade e consequências, torna assim, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, constituindo justa causa de despedimento, nos termos “da alínea a), d), e) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do novo Código de Trabalho”.
- 1.3.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refuta todas as acusações que lhe são imputadas pelo empregador.

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.
- 2.2.** Existe, no entanto, uma questão prévia que impossibilita o conhecimento de mérito da causa em apreço, que tem a ver com o facto de, no processo enviado à CITE, não constarem as inquirições das duas testemunhas indicadas na resposta à nota de culpa, nem qualquer fundamentação escrita, em que o empregador considere a prova requerida patentemente dilatória ou impertinente, conforme se estabelece no artigo 414.º, n.º 1 do Código do Trabalho.
- 2.2.1.** Perante esta situação, o despedimento da trabalhadora arguida, a verificar-se, seria ilícito por causa do respectivo procedimento ser inválido, em virtude de não ter sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados no artigo 414.º (supracitado), conforme se estabelece no artigo 430.º n.º 1 “in fine” e n.º 2, alínea b) do referido Código.
- 2.3.** Note-se que o despedimento de uma trabalhadora grávida, nestas circunstâncias, poder-se-ia configurar como uma discriminação indirecta em função do sexo, por motivo de maternidade, uma vez que não foi respeitado integralmente, o princípio do contraditório.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, 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**