

## PARECER N.º 53/CITE/2004

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 55/2004

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 24.09.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela empresa ..., Lda., nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, constituído por fls. 13 a 35 do processo enviado à CITE, bem como do processo prévio de inquérito que constitui folhas 1 a 12 e do relatório final e conclusões.
- 1.3. A nota de culpa enviada à arguida contém, em resumo, os seguintes factos:
  - 1.3.1. A arguida foi admitida na empresa em 07/04/98 com a categoria profissional de encarregada de balcão para o desempenho das funções inerentes a essa categoria.
  - 1.3.2. No dia 11/08/04, durante a visita de um inspector da empresa ao local de trabalho da arguida, situado no bar do barco "...", um dos barcos que assegura a travessia entre Lisboa e o Barreiro, foi encontrado junto à máquina de café um saco com cerca de 100 gramas de café tendo no seu interior uma colher que não pertencia à ...
  - 1.3.3. Ao ser confrontada com estes factos, a arguida começou por referir que o café pertencia a um colega, mas acabou posteriormente por confessar que o café era seu e que "*... por vezes passava alguns*" (ponto 16 da nota de culpa).
  - 1.3.4. A arguida confessou que também trazia de casa algumas cervejas e coca-colas para realizar algum dinheiro em proveito próprio (ponto 17 da nota de culpa).
  - 1.3.5. "*... face ao apertado controlo/inventariação dos produtos da empresa, só trazendo produtos de fora seria possível realizar algum dinheiro, através da venda e não registo*

*dos mesmos, contrariando assim todas as normas da empresa” (ponto 21 da nota de culpa).*

- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a arguida contesta a acusação que lhe é feita, alegando que não praticou nenhum dos actos de que é acusada.
- 1.5. Conforme refere no ponto 21 da resposta à nota de culpa: *“O que é verdade é sim que o café encontrado tinha origem nas sobras das dozes, não era do peso referido e não se destinava a uso e venda em proveito da arguida”.*
- 1.6. No ponto 8 da resposta à nota de culpa a arguida refere ainda: *“No que toca aos produtos alegadamente trazidos para venda em proveito próprio (designadamente cerveja e coca colas) a arguida nega tê-lo feito ou sequer declarado que o fez”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O artigo 10.º n.º 1 da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.3. Importa, pois, verificar se no caso vertente o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a gravidez da mesma, pelo que importa indagar quais os comportamentos que podem ser dados como provados e se os mesmos preenchem os elementos do conceito de justa causa consagrados no artigo 396.º do Código do Trabalho.

**2.4.** Da análise do processo disciplinar verifica-se que a acusação feita à arguida é sustentada apenas nas declarações de dois trabalhadores da ..., a encarregada ... e o subencarregado ... As restantes pessoas ouvidas não tiveram conhecimento directo dos factos.

Não há qualquer prova de que a trabalhadora trouxesse produtos para venda em proveito próprio. Relativamente ao saco com café encontrado junto do moinho não ficou devidamente esclarecida a origem desse café nem que a arguida o utilizasse em proveito próprio.

Face a este quadro, afigura-se insuficientemente fundamentada a decisão de punir a trabalhadora com a sanção disciplinar de despedimento.

**2.5.** Deste modo, consideramos que o processo disciplinar não demonstra de forma inequívoca a existência de uma situação excepcional não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar completamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

### **III – CONCLUSÕES**

**3.1.** Na sequência de todo exposto, conclui-se que ... não ilidiu a presunção consagrada no artigo 51.º n.º 2 do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez, concretamente a existência de justa causa de despedimento.

**3.2.** Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

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