

## PARECER N.º 22/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 20 – DG/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 6 de Abril de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, formulado pela empresa ..., S.A., vulgarmente conhecida por ..., da ...
- 1.2. O pedido veio acompanhado de uma cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, de uma cópia do pedido de cessação do contrato deduzido pela trabalhadora em 18.02.2005, bem como de uma carta desta, a pedir a anulação da decisão anterior, datada de 23 de Fevereiro, nos termos do n.º 1 do artigo 449.º do Código do Trabalho e, ainda, de uma cassete de vídeo.
  - 1.2.1. Em 25 de Fevereiro de 2005, a trabalhadora foi notificada que, a partir desse dia, se encontrava suspensa preventivamente da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos termos do n.º 2 do artigo 417.º do Código do Trabalho.
- 1.3. No âmbito do processo disciplinar apresentaram depoimento 6 testemunhas. Da nota de culpa, com data de 9.3.2005, constam as seguintes acusações:
  - 1.3.1. A trabalhadora desempenha as funções de operadora de supermercado, na secção de produtos de perfumaria, no hipermercado ... da ...;
  - 1.3.2. Acontece que, no dia 18 de Fevereiro de 2005 (*A nota de culpa refere 18 de Fevereiro de 2004, presumimos por mero lapso, uma vez que em todos os documentos consta 18 de Fevereiro de 2005, o que a trabalhadora confirma*), pelas 11h50m, o controlador de

segurança ... viu a operadora arguida no armazém do ..., a pegar num saco que continha brindes relativos à comercialização dos produtos ... que são comercializados na secção de perfumaria onde aquela trabalha, e de seguida dirigiu-se do armazém à área de venda ... e antes de entrar na área de venda, parou e retirou um relógio do interior do saco que transportava ... depois de retirar o relógio do saco, recuou, não entrou na zona de venda e dirigiu-se a um outro corredor do armazém. Quando ... saiu do corredor e voltou para a área de venda já não tinha o relógio na mão.

**1.3.3.** Acrescenta a nota de culpa, que pelas 12h15m, quando a trabalhadora passou pelo controlo de entrada e saída dos funcionários, foi submetida a uma revista pela vigilante ..., que lhe perguntou o que tinha no pulso, pois a trabalhadora tinha o seu relógio pessoal pendurado na alça do casaco. A arguida respondeu que o relógio posto no seu pulso era um brinde que estava no armazém.

**1.3.4.** Refere, também, a nota de culpa, que o vigilante ..., de serviço na portaria de pessoal, presenciou a arguida a assumir que tinha pegado no relógio argumentando que não sabia o que lhe tinha passado pela cabeça e entregou o relógio à vigilante .... Depois, no escritório do chefe da segurança, a arguida assumiu perante o chefe da segurança ..., o adjunto da segurança ..., o responsável dos recursos humanos ... e o chefe da secção de drogaria ..., que tinha pegado no relógio com o objectivo de o fazer propriedade sua, apesar de saber que assim não podia fazer.

**1.3.5.** Conclui a nota de culpa, afirmando que o comportamento adoptado pela arguida, consubstancia uma violação dos seus deveres de obediência, lealdade, honestidade, zelo e diligência ... e é grave e faz quebrar por completo a manutenção da relação de confiança que o contrato de trabalho supõe, tornando de todo em todo impossível a manutenção da relação laboral, constituindo face ao disposto nos n.ºs 1 e 2 e na alínea a) do n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, de 27/08, justa causa de despedimento.

**1.4.** Por carta registada com aviso de recepção, em 21.03.2005, a trabalhadora responde à nota de culpa, alegando que:

**1.4.1.** No dia 18 de Fevereiro de 2005, estive a verificar os artigos de brinde, referentes a compras de produtos da marca ... e um desses brindes era um relógio e, achando-o bonito resolveu experimentá-lo, colocando-o no pulso. Quando se encontrava a

*experimental o relógio foi acometida pela necessidade premente de se deslocar à casa de banho e quando regressou à secção teve de executar um conjunto de serviços urgentes, nunca mais se lembrou que tinha no pulso o referido brinde.*

**1.4.2.** Na saída, quando foi submetida à revista, *não esboçou qualquer gesto de encobrimento, mas sim enorme surpresa por nunca mais se ter lembrado que tinha no pulso o relógio em causa e que em momento algum, teve qualquer intenção de lesar patrimonialmente a arguente, fazendo seu o relógio/brinde em causa.*

**1.4.3.** Alega também, que *nunca disse que “não sabia o que lhe tinha passado pela cabeça”, tal como nunca disse que “tinha pegado no relógio com objectivo de o fazer propriedade sua”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

### **2.1. Questões prévias**

Quanto à cassete de vídeo, enviada como meio de prova pela arguente, não é tomada em consideração, uma vez que as imagens captadas não estão de acordo com o exigido na lei, porquanto:

- a) Foi consultada a CNPD – Comissão Nacional de Protecção de Dados – autoridade nacional de controle de dados pessoais – e houve informação verbal que a empresa não tinha legalizado junto daquela o tratamento de dados (som e imagem) do hipermercado da ..., ou seja, a CNPD não foi notificada dessa videovigilância por parte da arguente, conforme o exigido no n.º 1 do artigo 27.º da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro. Por força do n.º 3 do artigo 35.º da Constituição da República Portuguesa, o tratamento de dados só pode ser realizado quando houver autorização prevista em lei ou consentimento dos titulares, pois está em causa, o princípio constitucional que consagra os direitos, liberdades e garantias, previsto no n.º 1 do artigo 18.º da CRP.
- b) Acresce que, havendo eventuais suspeitas de irregularidades, de natureza criminal, a entidade responsável pelo tratamento deve – com a respectiva participação – enviar

as imagens recolhidas ao órgão de polícia criminal ou à autoridade judiciária competente, pois fora disso não há qualquer justificação para a visualização de imagens, não tendo qualquer sentido útil, sob pena de violação do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro.

**2.2.** Dos factos expostos ressalta que:

**2.2.1.** A trabalhadora, no exercício da sua actividade profissional de operadora de supermercado, a exercer funções na secção de produtos de perfumaria, colocou indevidamente um relógio no seu pulso, que era um brinde, propriedade da arguente, e que se destinava a oferta aos clientes na compra de produtos da marca ...;

**2.2.2.** A entidade patronal considera que tal atitude indicia um crime de furto, consubstanciando uma violação dos deveres de obediência, lealdade, honestidade, zelo e diligência, para com a entidade patronal, o que faz quebrar por completo, a manutenção da relação de confiança a nível contratual, constituindo justa causa de despedimento.

**2.2.3.** É face a estes factos que temos de aferir, em concreto, a conduta da trabalhadora, tendo em conta a intenção desta no acto de colocação do relógio no pulso, dentro dos requisitos legais para apreciação da justa causa de despedimento.

**2.2.4.** O despedimento por justa causa obedece aos requisitos do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, devendo-se atender, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus colegas e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes. Com efeito, o conceito de justa causa de despedimento, compreende, de acordo com a doutrina e jurisprudência, os seguintes requisitos:

- a) Comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);
- b) Comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo);
- c) Nexos de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

Pelo que, a culpa e a gravidade das acções dos trabalhadores arguidos devem ser apreciadas, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e

razoabilidade.

- 2.2.5.** Ora, dos depoimentos prestados pelas testemunhas, arroladas pela entidade patronal, não ficou demonstrado, por todas, que a trabalhadora tinha intenção de se apoderar do relógio, como se fosse propriedade sua, até porque a intenção funciona no plano subjectivo e não é passível do conhecimento de terceiros, a menos que o próprio o diga. O facto, é que aquela levava o relógio no pulso, à vista de toda a gente, depreendendo-se, no conceito de um bom pai de família, que não tinha intenção de escondê-lo, não agindo, deste modo, com dolo. Com efeito, o n.º 1 do artigo 14.º do Código Penal dispõe que *age com dolo, quem representando um facto que preenche um tipo de crime, actuar com intenção de o realizar*, o que não aconteceu neste caso. Da atitude da trabalhadora não resultaram consequências danosas para o empregador, uma vez que o objecto não estava à venda e foi oferecido pelo fornecedor dos produtos ... ao ..., para oferta a clientes desta marca, além de que o comportamento daquela face às circunstâncias não se considera de modo grave que inviabilize a relação laboral, pelo que estes factos não preenchem o conceito de justa causa de despedimento.
- 2.2.6.** É certo que a jurisprudência releva a intenção do trabalhador no acto da subtracção, independentemente do valor económico do objecto subtraído, no entanto, não ficou demonstrado, neste processo, a intenção da trabalhadora em subtrair o referido relógio.
- 2.2.7.** A conduta da trabalhadora pode merecer reparo, mas a sanção que a entidade patronal pretende aplicar afigura-se desproporcional face ao disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho. Com efeito, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade da infractora. Ressalta que a arguida não escondeu o relógio de terceiros, pois levava-o no pulso, à vista de toda a gente, não tendo ficado provado que aquela tinha intenção de se apoderar dele. Acresce que, a arguida já trabalha para o empregador desde 1994, conforme a fls. 16 e 17 do processo disciplinar e nunca sofreu qualquer sanção disciplinar, pelo menos nada foi referido, pelo que deve relevar-se a circunstância, tendo em conta a última parte do disposto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, de trabalhar há cerca de 11 anos para a mesma entidade e não ter cadastro.
- 2.2.8.** Nesse sentido, vem um Acórdão da Relação expressar que *Assim não se justifica o*

*despedimento quando se verifica uma conduta isolada, sem expressão bastante para justificar a ruptura do vínculo contratual (Ac. RL., de 5.3.1979, Rec. n.º 2028/78 Col. Jur. 1979, 2.º-633).*

*Até porque O lançamento de um trabalhador no desemprego é sempre um facto socialmente grave. Por isso, a justa causa de despedimento só é operante quando o comportamento do trabalhador, culposo e grave em si mesmo e nas suas consequências, não permite, em termos razoáveis, a aplicação de sanção viabilizadora da relação de trabalho (Ac. RL, de 20.3.1985, Rec. n.º 270: BTE, 2.ª série, n.ºs 7-8-9/87, pág. 1161, e BMJ, 352-424).*

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Na sequência do exposto, conclui-se que:

**3.1.1.** Não ficou provada a intenção da trabalhadora em subtrair e fazer seu o relógio brinde, nem a sua conduta preenche os requisitos da justa causa de despedimento, pelo que o seu comportamento, face aos critérios de objectividade e razoabilidade, não consubstancia uma violação grave dos seus deveres laborais que inviabilize, de todo, a manutenção da relação laboral.

**3.1.2.** A sanção do despedimento, caso viesse a ser aplicada, seria desproporcional e desajustada por contrariar nomeadamente o princípio da proporcionalidade previsto no artigo 367.º do Código do Trabalho.

**3.2.** Face ao exposto, afigura-se que não foi ilidida, por parte da entidade patronal, a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 26 DE ABRIL DE 2005**