

## PARECER N.º 30/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 31 – DG/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 28.04.2005, a CITE recebeu da Administração da ..., 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 do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A arguente refere na nota de culpa, que a arguida *foi admitida ao seu serviço, em 1 de Fevereiro de 1999 e sempre desempenhou as funções inerentes à categoria profissional de Chefe de Vendas, Grupo A, Nível X, e tem como local de trabalho a sede da entidade empregadora, competindo-lhe, entre outras, dirigir os vendedores do seu departamento de vendas.*
- 1.3. Na referida nota de culpa, a arguente imputa à trabalhadora arguida os seguintes factos:
  - 1.3.1. *No passado dia 18 do mês de Janeiro, a entidade empregadora tomou conhecimento, por denúncia-fax de que a arguida estaria a praticar actos directamente concorrenciais com a actividade da empresa, designadamente funções de agente da marca espanhola ... que comercializa malas e acessórios no mesmo segmento de mercado em que a ... & ... opera.*
  - 1.3.2. *A arguida foi alegadamente abordada por uma das vendedoras da empregadora, ..., que se lhe dirigiu no sentido de obter a opinião da arguida sobre a eventualidade de iniciar a comercialização paralela de produtos da referida marca, ao que se sabe registada em Madrid.*

- 1.3.3.** *Perante a iniciativa da vendedora ... (também esta sujeita a um dever de exclusividade), a aqui arguida, no desempenho das funções de Chefe de Vendas, e portanto com acrescidos deveres de responsabilidade, decidiu associar-se ao plano de venda paralela de produtos daquela marca ..., dirigido ao mesmo segmento de clientes da sua entidade empregadora.*
- 1.3.4.** *Para alcançar a finalidade querida a arguida fazia uso da lista de clientes da entidade empregadora agravando deste modo a ilicitude da conduta praticada, bem como a sua responsabilidade.*
- 1.3.5.** *A arguida usou indevidamente os instrumentos de trabalho atribuídos pela entidade empregadora, porquanto os utilizava para a realização da referida comercialização, fazendo manifesto uso abusivo dos mesmos, a saber: a prospecção do mercado era realizada no veículo de marca ... da empregadora, o telemóvel da empresa era utilizado para contactar os representantes da marca, o e-mail da empresa era utilizado para comunicações e negociações; as "Condições Gerais de Venda", as "Notas de Encomenda" e as "Fichas de Clientes" da autoria da entidade empregadora eram utilizadas pela arguida para o negócio em questão, tudo no período de trabalho.*
- 1.3.6.** *Acresce ainda o facto, confirmado pela vendedora ..., de que esta actividade desenvolvida em parceria e de comum acordo entre ambas (... e a arguida), era desenvolvida através das vendas feitas pela Vendedora ... e, posteriormente, ambas partilhariam os resultados obtidos.*
- 1.3.7.** *Apurou-se ainda, que perante novos clientes que se deslocavam à sede da empresa ..., a fim de verem as diversas colecções, a arguida fornecia o contacto de sua irmã, ..., trabalhadora de uma empresa concorrente da empregadora, a fim desses clientes (angariados pela ...), acederem a adquirir mercadorias nessa outra empresa.*
- 1.3.8.** *Mais refere a arguente que a arguida sabia que tal comportamento lhe era vedado e que, por força das suas funções, tinha um especial dever de lealdade e exclusividade, tendo-se prolongado no tempo de forma continuada, desde há meses a esta parte e que apenas foram conhecidos por denúncia recebida.*

- 1.3.9.** Em conclusão, o empregador refere que *perdeu totalmente a confiança na arguida, imprescindível ao desempenho de funções de direcção, e que os factos descritos pela sua gravidade e consequências, reiteração e censurabilidade são susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento, por violação do dever de lealdade e incumprimento das obrigações inerentes ao cargo de chefia confiados à arguida, nos termos do artigo 396.º e da alínea e) do artigo 121.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.** A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, pondo em causa os actos processuais constantes do presente processo disciplinar, designadamente a sua reabertura, entendendo não se pronunciar sobre as acusações que lhe são imputadas pelo empregador, reservando-se para a acção judicial em curso.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Tendo ocorrido o despedimento de uma trabalhadora grávida, sem que tenha sido solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), justifica-se a reabertura do processo disciplinar, nos termos do n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, dado que, ao abrigo do n.º 4 do artigo 51.º do mesmo Código, *é inválido o procedimento de despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o referido parecer àquela Comissão.*
- 2.1.1.** Assim, tendo o empregador optado pela aludida reabertura do processo disciplinar, dada a invalidade de que enfermava o procedimento de despedimento, procedeu bem o empregador ao efectuar outra nota de culpa, obviamente, sem alteração da matéria de facto, no sentido de possibilitar ao trabalhador a sua defesa, respeitando-se, assim, o princípio do contraditório, e produzindo a prova respectiva.
- 2.2.** Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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](http://www.mj.gov.pt).
- 2.3.** Efectivamente, afigura-se que a prova documental e testemunhal apresentadas pela entidade empregadora comprovam os factos por si imputados à trabalhadora arguida,

não tendo esta produzido a respectiva contraprova, pois nem sequer se pronunciou relativamente aqueles factos, reservando-se para a acção judicial em curso, de impugnação do despedimento.

- 2.4.** Face ao que antecede, a empresa arguente ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES**