

PARECER N.º 10/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, 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 11 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Janeiro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., instrutora nomeada para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço do ...
A trabalhadora exerce funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão na sede da arguente, sita no ..., em ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, durante o qual foi elaborada uma participação disciplinar, datada de 28 de Novembro de 2005, subscrita por duas colaboradoras da arguente.
- 1.4. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.4.1. Em data que não se pode precisar e quando a ... *trabalhadora ...se encontrava sozinha ao balcão de atendimento ao público*, a entidade patronal constatou a falta de diversos produtos.
 - 1.4.2. A entidade empregadora apurou que a arguida é *conhecida no ... como sendo pessoa de más contas, levando mercadoria das lojas sem ... pagar*.

- 1.4.3.** A arguida *tomou ... refeições ... no café ao lado da loja* sem nunca pagar, apesar de referir que efectuará o seu pagamento.
- 1.4.4.** Face ao descrito nos pontos n.ºs 1.5.1., 1.5.2. e 1.5.3. do presente parecer, a arguente perdeu a confiança na trabalhadora e passou a suspeitar desta aquando do desaparecimento de qualquer produto, pelo que decidiu dificultar o seu campo de actuação, *o que vem fazendo desde há alguns anos.*
- 1.4.5.** Segundo os procedimentos internos da arguente, as trabalhadoras têm direito a desconto nos produtos expostos para venda, mas a compra e o respectivo pagamento têm que ser efectuados às sócias gerentes.
- 1.4.6.** Também é regra da empresa *que as amostras de produtos oferecidos pelas marcas ... sejam para ...* oferecer a clientes e não às funcionárias, excepto se a entidade patronal autorizar a distribuição pelas colaboradoras.
- 1.4.7.** *Há um ano atrás ...*, a gerência da empresa constatou uma discussão entre a arguida e outras colaboradoras, devido ao facto de ter desaparecido *dinheiro da árvore de Natal.*
- 1.4.8.** Em data que não se recorda, a gerência da empresa apercebeu-se de uma discussão entre as suas colaboradoras, devido ao facto de ter desaparecido dinheiro da caixa das gorjetas.
- 1.4.9.** No dia 21 de Junho e no dia 5 de Julho de 2005, a arguente conferiu os valores que se encontravam no caixa e verificou a falta de €100,00, em cada um dos dias. Confrontadas a arguida e as colegas sobre a falta da verba no dia 5 de Julho, a arguida declarou não se ter apropriado daquela importância.
- 1.4.10.** No dia 22 de Novembro de 2005, uma das gerentes tropeçou na mala da trabalhadora, por esta ter caído ao chão e *verificou que na mesma se encontrava um creme de corpo de marca ..., e um Kit de Limas de Cartão e outro de produtos de bebé que se destinavam estes últimos a oferta na compra de produto de marca.*

- 1.4.11.** Após o descrito no ponto n.º 1.5.10. do parecer, a gerente perguntou à outra sócia se a trabalhadora tinha efectuado o pagamento dos produtos, tendo obtido resposta negativa.
- 1.4.12.** Nessa sequência *a gerente ... dirigiu-se à lancheira da trabalhadora arguida, abriu-a e encontrou lá dentro mais um produto seu, desta vez um desodorizante da ..., escondido debaixo de um pano.*
- 1.4.13.** A trabalhadora, quando confrontada com os factos, agarrou no creme de corpo e dirigiu-se à caixa para efectuar o pagamento, tendo declarado que o tinha colocado na mala para não se esquecer de o levar para casa.
- 1.4.14.** Apesar de à arguida terem sido dadas instruções para não efectuar o pagamento do creme e do desodorizante, a trabalhadora registou e efectuou o pagamento daqueles produtos.
- 1.4.15.** Após a ocorrência da factualidade descrita, a entidade patronal abriu inquérito e apurou os factos relatados na nota de culpa, tendo no decurso do processo a colaboradora ... informado que, por diversas vezes, a arguida lhe tinha solicitado para não registar serviços prestados, *por se ter enganado a registar e depois faltar dinheiro.*
- 1.4.16.** No dia 25 de Novembro de 2005, o marido da arguida foi à empresa solicitar a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, com efeitos a partir de 30 de Abril. Na data acordada para a celebração do acordo, o marido da trabalhadora apresentou baixa por estado de doença da arguida e informou ser condição indispensável para o dito acordo a entrega do modelo n.º 346, ou seja, o documento de acesso ao subsídio de desemprego, não tendo a arguente cedido a tal pedido.
- 1.4.17.** Com a sua conduta, a trabalhadora arguida violou os deveres que lhe são impostos pelo artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.4.18.** A gerência da empresa fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis para, querendo, requerer a sua audição ou responder por escrito, bem como requerer quaisquer

diligências probatórias que se mostrem pertinentes para a descoberta da verdade material dos factos.

1.4.19. A trabalhadora arguida foi suspensa preventivamente das suas funções, em 23 de Novembro de 2005.

1.5. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora nega as acusações que lhe são imputadas e refere, em síntese, que:

A) A matéria contida no ponto n.º 4. da nota de culpa *está para além das relações laborais*;

B) O *vocabulário que consta da nota de culpa* constitui ofensas à honra e consideração da arguida;

C) *Em toda a descrição na nota de culpa, a entidade empregadora apenas focou dois casos de “desaparecimento”, e foi sempre de 100 euros*;

D) A *investigação* a que versa o ponto 4. da nota de culpa deverá referir-se a *data posterior aos factos ocorridos em 22.11.2005*;

E) *Nunca ninguém, no exercício das suas funções, ficou sozinho no estabelecimento comercial*;

F) *Exerce funções para a mesma entidade empregadora há mais de 13 anos*;

G) No que se refere ao constante do ponto n.º 1.5.10. do presente parecer, afirmou que *a gerente não tropeçou na sua mala, tendo em consideração o referido pela testemunha ...*;

H) *As malas das trabalhadoras são colocadas no espaço em que circulam as trabalhadoras e as sócias gerentes, não havendo os cacifos a que arguente está obrigada por lei*;

I) *É verdade o que refere a nota de culpa quanto ao creme corporal, mas colocou-o em cima da mala e não no seu interior, sendo sua intenção efectuar o pagamento, contrariamente ao que a entidade empregadora parece fazer crer*;

J) *Não entende quando se iniciou e acabou o inquérito disciplinar*;

K) *A nota de culpa é nula, devido ser omissa quanto à tipificação legal de tais comportamentos*;

L) *O seu estado de saúde agravou-se devido à situação exposta, o que a obrigou a recorrer a baixa médica*.

1.5.1. A trabalhadora arguida requereu a audição da testemunha ..., seu marido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

É neste enquadramento que importa avaliar se foi comprovada alguma acusação constante da nota de culpa que justifique a aplicação da sanção despedimento à citada trabalhadora, de modo a apurar se foi ilidida a presunção legal pela empresa, prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.2. Em primeiro lugar, importa referir que não assiste razão à arguida quando alega que a nota de culpa é nula, devido a mesma ser *omissa quanto à tipificação legal* dos comportamentos que lhe são imputados, na medida em que o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho apenas exige que a nota de culpa contenha a descrição circunstanciada dos factos, nomeadamente em termos de tempo, modo e de lugar, pelo que se afigura ser a presente nota de culpa válida.

2.3. No que se refere à acusação constante do ponto n.º 4. da nota de culpa, designadamente no que respeita ao facto de a arguida levar mercadoria das lojas do Centro Comercial ... sem efectuar o respectivo pagamento e tomar as refeições no café situado ao lado da loja da arguente sem, também, pagar, tal diz respeito à vida privada da trabalhadora, não sendo a CITE a entidade competente para avaliar tais comportamentos.

2.4. Relativamente aos factos descritos nos pontos n.ºs 3., 9., 10., 11. e 12. da nota de culpa, constata-se que ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar relativamente às infracções eventualmente cometidas pela trabalhadora arguida, na medida em que,

embora não conste da nota de culpa a data em que a gerência da empresa passou a suspeitar da trabalhadora por estes factos, o ponto 6. da nota de culpa indica que sobre a arguida recaíam fortes suspeitas da prática de crime de furto de produtos *desde há alguns anos* e do teor dos pontos n.ºs 9., 10., 11. e 12. da nota de culpa resulta que a arguente iniciou suspeitas sobre a trabalhadora sobre estes factos, pouco tempo, após a sua ocorrência.

Assim, não tendo a arguente feito prova que as suspeitas contra a arguida se iniciaram após o dia 28 de Outubro de 2005, na data em que decidiu instaurar o processo à trabalhadora (28/11/05) já tinha decorrido um prazo superior ao previsto no artigo 412.º do Código de Trabalho, que estabelece: *a instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos, ... desde que, mostrando-se ... necessário para fundamentar a nota de culpa, ... não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.*

Ainda que não tivesse havido lugar à caducidade do procedimento disciplinar, a factualidade descrita nos pontos n.ºs 3., 9. e 10. não está devidamente circunstanciada no tempo, no modo e no lugar, uma vez que não foram identificados os produtos que eventualmente a trabalhadora terá furtado, e quantificado o suposto montante em dinheiro de que a trabalhadora se terá apropriado.

Por outro lado, a trabalhadora nega as acusações e a arguente não comprovou através de prova testemunhal ou de prova documental o que imputa à arguida.

- 2.5.** No que se refere à acusação constante do ponto n.º 13. da nota de culpa não ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar, pelo que há que verificar se se encontram comprovados tais factos e se se justifica a aplicação da sanção de despedimento à trabalhadora arguida.

Assim:

De acordo com os dados do processo, e sem serem feitos considerandos sobre alguns factos constantes dos artigos precedentes ao artigo 13.º da nota de culpa, apenas é possível constatar que, no dia 22 de Novembro de 2005, a arguida tinha em cima da sua mala um creme que era propriedade da arguente.

No entanto, não se pode dar por provado que a arguida tenha colocado o dito creme no interior da sua mala com o objectivo de o introduzir na sua esfera jurídica, na medida em que a trabalhadora declara que deixou o creme em cima da mala e que era sua intenção

efectuar o pagamento, o que fez, conforme resulta dos elementos disponíveis no processo, e a arguente não comprovou através de testemunhas que as afirmações proferidas pela trabalhadora não correspondem à verdade.

Por outro lado, a arguente não juntou aos autos as regras sobre os procedimentos a adoptar quanto à aquisição de produtos expostos para venda por parte das suas colaboradoras, para se poder concluir que, eventualmente, a trabalhadora possa ter desobedecido a ordens dadas pela entidade patronal.

- 2.6.** Importa referir que não assiste razão à arguida quando alega que a empresa não tem os cacifos a que está obrigada por lei, na medida em que a arguente só é obrigada a ter armários individuais *para os trabalhadores que exerçam tarefas em que haja necessidade de mudança de roupa*, o que não é o caso, uma vez que a trabalhadora exerce funções correspondentes a empregada de balcão (vd. n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto – diploma que aprovou o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais de Escritórios e Serviços).
- 2.7.** Em face do exposto, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, considera-se que o ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006**