

PARECER N.º 20/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 21 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17.02.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... apresentado pelo advogado da empresa ..., S.A., 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.
- 1.2. A trabalhadora arguida presta a sua actividade profissional na sede da empresa, exercendo as funções inerentes à categoria profissional de operadora de supermercado de 2.ª, na secção de caixas.
- 1.3. São-lhe imputados, na nota de culpa enviada pela empresa, os seguintes factos:
 - 1.3.1. A empresa tem em curso, desde 02/06/2005, uma campanha promocional designada "...", a qual permite que os clientes possam acumular créditos através das compras efectuadas num cartão personalizado que lhe é distribuído.
 - 1.3.2. Tais cartões foram igualmente distribuídos pelos funcionários, ... *sendo expressamente proibido aos trabalhadores daqueles estabelecimentos comerciais levarem consigo o seu cartão para o seu local de trabalho, enquanto prestem trabalho na empresa, por forma a evitar "tentações"* (artigo 8.º da nota de culpa), *bem como foi especialmente focada a proibição dos funcionários em se apropriarem dos créditos pertencentes a um qualquer cliente, seja por que motivo for, ...* (artigo 9.º da nota de culpa).

1.3.3. Aos trabalhadores foi dada formação específica sobre o modo de funcionamento daquela promoção e respectivos procedimentos, bem como sobre a forma de registar nos cartões dos clientes os créditos emergentes das respectivas compras.

1.3.4. Contudo, apesar da formação e das ordens recebidas, refere o artigo 11.º da nota de culpa que ... *detectou-se na semana de 14 a 20 de Novembro de 2005, e na sequência de várias reclamações apresentadas por clientes, que a trabalhadora-arguida (tal como as suas colegas ... e ... que nesta data são igualmente alvo de processo disciplinar com intenção de despedimento) tem vindo ao longo de vários dias dos meses de Junho, Julho, Agosto, Setembro, Outubro, Novembro e Dezembro deste ano a apropriar-se de forma ilegítima, culposa e consciente, de créditos pertencentes a clientes desta empresa, como melhor consta dos doc. A a D dos autos.*

Esses valores foram creditados no “...” da trabalhadora arguida dentro do seu horário de trabalho e foram pela mesma deduzidos nas compras que efectuou na empresa, não pagando, deste modo, o preço devido.

1.3.5. Obteve, assim, como volume global de compras registadas no seu cartão a quantia de € 10.398,79, da qual apenas € 1.070,81 correspondem a compras realmente efectuadas pela arguida. Deste modo, apenas lhe caberia o volume de créditos de €47,70 e não o de €310,33 de que se apropriou.

Com a sua conduta, refere ainda a nota de culpa, a trabalhadora causou graves prejuízos à imagem da empresa junto dos seus clientes, além do prejuízo patrimonial causado, rompendo a confiança que a entidade patronal nela depositava e pondo em causa a subsistência do vínculo laboral.

1.3.6. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora rejeita todas as acusações que lhe são feitas, admitindo apenas que ... *houve clientes que, tendo esquecido em casa os cartões de descontos, lhe disseram para creditar no seu próprio cartão esses descontos, o que ela fez.*

Mais refere que se dispõe a repor qualquer importância de que se tenha apropriado, pese embora ter sempre agido de boa fé e convencida de que não estava a proceder mal.

1.3.7. As testemunhas indicadas pela trabalhadora arguida referem nos depoimentos constantes do processo que as trabalhadoras das caixas tiveram formação sobre a campanha do “...” e respectivos procedimentos.

Referem também que ... *havia clientes assíduos que, tendo esquecido o seu cartão fidelidade ... prescindiam dos créditos a que tinham direito, dizendo-lhe, quer à declarante quer à trabalhadora-arguida, para os creditar nos seus cartões.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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. Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92 e C-32/93) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).
Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Cumprindo a obrigação constante da 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).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou

se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.

2.6. A trabalhadora não contesta a acusação de se ter apoderado de € 310,33 (cfr. *supra* 1.3.5.) nem, por outro lado, apresenta comprovação do que refere no ponto 1 da resposta à nota de culpa, isto é, que foram os clientes que lhe disseram para creditar no seu próprio cartão os descontos em causa.

2.7. No que respeita ao alegado desconhecimento das instruções e ordens relativamente aos procedimentos a adoptar pelas trabalhadoras das caixas no que respeita ao funcionamento da promoção "...", constata-se, através dos depoimentos das suas colegas ... e ..., que essa alegação não tem fundamento.

De facto, aquelas trabalhadoras esclarecem nas suas declarações que foi dada formação às trabalhadoras das caixas na Base de ... pela Sr.^a ...

2.8. Parece, pois, consistente a acusação que impende sobre a trabalhadora, podendo concluir-se que a empresa baseia a sua intenção de despedimento numa situação que não está relacionada com o estado de gravidez.

Corroborando esta conclusão, saliente-se o facto de estar em curso contra duas outras trabalhadoras das caixas processos disciplinares com base em factos idênticos aos que são imputados à trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÕES

Em face de todo o exposto, formulam-se as seguintes conclusões:

3.1. Não resulta do processo disciplinar instaurado pela empresa ..., S.A. à trabalhadora grávida ..., que se possa considerar que o eventual despedimento da trabalhadora não se inclua numa situação excepcional não relacionada com a gravidez.

3.2. Considera-se, assim, que a empresa ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

3.3. Desta forma, concluindo-se que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória com base no sexo, a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006**