

## PARECER N.º 46/CITE/2006

**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 46 – DL/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 18.05.2006, a CITE recebeu da Senhora Dr.<sup>a</sup> ... da Sociedade de Advogados ... & Associados, em representação da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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 dedica-se à importação e comercialização de vestuário da marca ..., e tem lojas disseminadas por todo o país do Minho ao Algarve.
- 1.3. *A arguida exerce funções de Gerente / Encarregada da Loja ..., da Arguente, sita ao Centro Comercial ...e, em 02.11.2005, em final de período de gravidez, e, antecipando a colmatação do seu lugar, originada pelo gozo da inerente licença de maternidade, dirigiu ao Director Comercial carta, na qual expunha a sua opinião sobre quem deveria substituí-la durante a aludida ausência, (a sua colega ...).*
- 1.4. *O Director Comercial da arguente entendeu não ser esta a escolha que melhor salvaguardava os interesses da empresa e, nessa conformidade, indicou para tal efeito a Gerente / Encarregada da loja ... do Centro Comercial ...*
- 1.5. *Após o nascimento da filha da Arguida, e já no início do mês de Dezembro de 2005, três funcionárias da loja ... do C. C. ... (a ..., a ... e a ...) foram visitá-la à sua residência.*
- 1.6. O empregador acusa a trabalhadora arguida de nessa visita ter encaminhado a conversa para assuntos de trabalho, aliciando as referidas funcionárias a *retirarem da Loja ... do C. C. ... algumas peças de vestuário, a fim de num próximo inventário de loja virem a*

*ser detectadas tais faltas, com isto pretendendo atingir a idoneidade de quem a substituíra, bem como de quem se opusera à solução substitutiva por si propugnada.*

- 1.7.** A empresa acusa ainda a trabalhadora de *afirmar que enquanto gerente / encarregada daquela loja nunca tal tinha sucedido, pelo que a acontecer tal facto na sua ausência o seu trabalho seria valorizado, assim como lhe seria dada razão no que respeitava à proposta por si formulada em termos de substituição.*
- 1.8.** A empresa conclui que *a arguida violou vários deveres e que está obrigada, nos termos do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, desde logo o dever de probidade, (...) e o dever de lealdade, (...) cuja violação, in casu, gerou a total quebra da indispensável confiança entre trabalhador e empregador para a subsistência da relação jus laboral, pelo que, o comportamento da Arguida pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.9.** A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, defendendo-se com a caducidade do procedimento disciplinar e refutando totalmente as acusações que lhe são imputadas pela empresa, concluindo pelo arquivamento do procedimento disciplinar.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** No caso *sub judice*, coloca-se uma questão prévia, que diz respeito à caducidade do procedimento disciplinar, relativamente à alegada infracção de que é acusada a trabalhadora arguida.
  - 2.1.1.** Com efeito, refere o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.*
  - 2.1.2.** O artigo 412.º do mesmo Código, que estabelece que *não pode mediar 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*, parece não se aplicar no caso *sub judice*, por não ter havido instauração de procedimento prévio de inquérito, apesar de tal ter sido incorrectamente mencionado nos autos de declarações, uma vez que foram efectuados em data posterior à resposta à nota de culpa.

- 2.1.3.** De facto, tendo a empresa conhecimento da alegada infracção disciplinar, através do depoimento escrito efectuado por duas trabalhadoras, em 19.01.2006, e tendo sido aberto o procedimento disciplinar 61 dias depois, parece ter ocorrido a caducidade do mesmo.
- 2.1.4.** Mas, e ainda que assim não fosse, afigura-se prudente apreciar a questão de fundo.
- 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 empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Os depoimentos de algumas colegas de trabalho, que visitaram a arguida referem o seguinte:
- 2.3.1.** A colega ... afirmou que *a Arguida propôs à Depoente e às suas Colegas que fizessem desaparecer algumas peças do armazém da loja, situado no seu interior, para que num futuro inventário tal falta fosse detectada*. Esclareceu que *não pode precisar em que termos tal proposta foi concretamente formulada pela Arguida*.
- 2.3.2.** A colega ... afirmou que *a Arguida disse que se desaparecessem uma ou duas peças no final do inventário não fazia mal*.
- 2.3.3.** A colega ... afirmou que *a Arguida propôs à Depoente e às restantes Colegas, que retirassem algumas peças da loja, para que no inventário a respectiva falta fosse detectada*.
- 2.3.4.** A colega ... visitou a arguida a hora diferente do mesmo dia em que as suas outras colegas a visitaram, tendo-lhes explicado onde se situava a casa da sogra da arguida, onde esta se encontrava e afirmou que *durante a sua visita, a Arguida não teve qualquer conversa com a Depoente do teor daquela que as suas Colegas alegam ter ocorrido durante a visita delas*, e considera que uma conversa do teor da relatada nos autos, a ter ocorrido, teria necessariamente de ter acontecido consigo, porquanto já trabalha com a Arguida desde 2003 e *existe uma relação de grande confiança entre ambas*.
- 2.4.** Os depoimentos das colegas da arguida revelam várias incoerências e contradições, no que respeita ao conteúdo das alegadas propostas da arguida, ao modo como foram

apresentadas e ao objectivo pretendido com as mesmas, que tornam a produção de prova pouco convincente e nada segura.

- 2.5. Por estas razões, o depoimento da colega ..., que visitou a arguida ao mesmo tempo que as outras colegas ..., ... e ..., conforme estas declararam, tornava-se mais importante, pelo que tendo aquela sido arrolada como testemunha pela arguida, deveria ter sido ouvida.
- 2.6. Dos elementos constantes do processo não se vislumbra que o comportamento da trabalhadora arguida, que estava em casa no pleno gozo da sua licença de maternidade e que foi visitada por quatro colegas, pudesse, através de uma conversa, gerar uma infracção disciplinar de tal modo grave que pudesse desencadear o seu despedimento com justa causa.
- 2.7. Com efeito, não se verifica que o comportamento da trabalhadora arguida pela sua gravidade e consequências tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.8. Face ao que antecede, a entidade patronal não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 8 DE JUNHO DE 2006**