

PARECER N.º 61/CITE/2008

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 231 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.05.2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresa ..., 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. Em 27.03.2008, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a nota de culpa, na qual refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica a todo o comércio de compra e venda e comercialização de artigos de desporto.*
 - 1.2.2. *A arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 8 de Junho de 2002 e, actualmente, tem a categoria profissional de Operadora 1 e exerce as suas funções no estabelecimento da arguente situado no Centro Comercial ..., em Lisboa.*
 - 1.2.3. *De acordo com os procedimentos internos em vigor no seio da arguente, os colaboradores não podem guardar ou reservar artigos que estão à venda na Loja.*
 - 1.2.4. *No dia 11.02.2008, o Gerente de Loja tomou conhecimento de uma situação que envolvia a arguida, nomeadamente, que esta escondia artigos que se encontravam à venda na Loja, em diversos pontos do armazém, com a intenção de os fazer aparecer no*

final dos saldos e assim beneficiar das promoções habitualmente feitas aos artigos únicos.

- 1.2.5.** *De imediato foi confrontada a arguida, que confessou a factualidade supra, ou seja, que já há vários anos que adoptava esta prática, que efectivamente guardava artigos da Loja, sobretudo da área têxtil, com o objectivo de os adquirir mais barato no período de saldos, tendo perfeito conhecimento que tal era expressamente proibido segundo regras da arguente e que estava a lesar a sua entidade patronal.*
- 1.2.6.** *Seguidamente a arguida apresentou a sua demissão, que posteriormente veio a revogar.*
- 1.2.7.** *A entidade empregadora conclui que a arguida, como Vendedora, exerce uma função de responsabilidade considerável, numa empresa em que a actividade consiste no comércio de artigos altamente cobiçáveis e apetecíveis, cabe-lhe um empenho especial pelo combate a situações deste género.*
- 1.2.8.** *Além disso, tinha perfeito conhecimento das regras definidas pela arguente, sabendo que não podia guardar artigos para si própria, com o intuito de os adquirir por um preço mais barato na época de saldos e que a sua conduta consistia numa clara violação dos seus deveres laborais.*
- 1.2.9.** *A empresa acrescenta que a arguida agiu de livre vontade, mas também dolosamente, pois tinha o intuito de adquirir para si própria artigos a um valor inferior ao preço definido pela arguente e de, conseqüentemente, causar prejuízos patrimoniais à arguente no montante correspondente à diferença entre os preços dos artigos (que deixaram de ser vendidos) numa época normal e na época de saldos.*
- 1.2.10.** *A arguida assumiu para com a arguente uma atitude desleal, traindo de uma forma grave e irreversível a confiança que nela era depositada e por este motivo, tornou-se intolerável a sua presença na loja da arguente.*
- 1.2.11.** *Na verdade, a conduta perpetrada pela arguida constitui, uma violação grave e séria dos seus deveres enquanto trabalhadora, violando as alíneas a), b), c), d), e), f) e g) do artigo 121.º do Código do Trabalho, integrando, também, atento o alegado, justa causa de despedimento, de acordo com o disposto no artigo 396.º, n.º 1, 2 e 3 alíneas. a), d) e e) do Código do Trabalho.*

- 1.2.12.** *Este comportamento da arguida, pela sua gravidade, consequências e ainda o grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave, sendo passível de sanção disciplinar consistente no despedimento imediato, com justa causa, sendo, de facto, intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida com justa causa.*
- 1.3.** Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida refere, em primeiro lugar, que foi vítima de coação e sequestro por parte do gerente ... e do colega ..., enquanto não escrevesse e assinasse as declarações sobre a guarda, para si, de artigos para venda e sobre a sua demissão.
- 1.4.** Em segundo lugar, a arguida refere que não tem conhecimento de qualquer norma da empresa que proíba a reserva de artigos, até porque, desde que está na empresa, assistiu a *funcionários, chefes, seguranças e gerentes a fazerem reservas para seu benefício próprio* e que não faz sentido a acusação que lhe é feita pela empresa, segundo a qual guardava artigos *sobretudo da área têxtil*, quando a área em que trabalha, há bastante tempo, é a área do calçado.

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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** 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.*
- 2.1.2.** 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, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) 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/CEE (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.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *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.** Para ser feito com justa causa, o despedimento tem que ser lícito, ou seja, deve, nomeadamente, ser precedido do respectivo procedimento, nos termos da alínea a) do artigo 429.º do Código do Trabalho.
- 2.3.1.** Ora, dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do mesmo Código que *nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados*.
- 2.3.2.** Na verdade, a entidade empregadora, na nota de culpa, não descreve circunstanciadamente os factos, conforme lhe competia, pois estes não são identificados, relativamente ao tempo em que eventualmente foram praticados, alegando-se apenas que a arguida *já, há vários anos, adoptava esta prática* (vide ponto 1.2.4.), nem no que diz respeito à caracterização dos artigos em causa, apenas se alegando que eram *sobretudo da área têxtil*.
- 2.3.3.** Assim, não é possível à entidade empregadora fazer prova de factos que não estão descritos circunstanciadamente na nota de culpa, de nada valendo as declarações de alegada confissão da trabalhadora arguida, que além de as não ter confirmado na resposta à nota de culpa, também nada revelam relativamente ao tempo em que poderiam ter sido praticadas, nem à caracterização dos artigos em causa.
- 2.3.4.** Constata-se, também, que a entidade empregadora não fez prova da existência da norma, segundo a qual os colaboradores não podem guardar ou reservar artigos que estão à venda na Loja.

- 2.4.** Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não fez a prova de factos que preencham os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que não ilidiu, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do referido Código.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 16 DE JUNHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP
– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**