

PARECER N.º 69/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 251 – DP/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28.05.2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresária em nome individual ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., 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 nota de culpa foi enviada à trabalhadora, em 21.04.2008, pela entidade empregadora, que refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A trabalhadora arguida exerce as funções de Empregada de Balcão na padaria ..., propriedade de ..., desde data anterior àquela em que a proprietária tomou o estabelecimento de trespasse, ou seja, Abril de 2007.*
 - 1.2.2. *No âmbito das funções que lhe estão atribuídas, a trabalhadora é responsável pela realização de encomendas e pagamento a fornecedores nas datas de vencimento das correspondentes facturas.*
 - 1.2.3. *No dia 18 de Janeiro de 2008, a trabalhadora arguida, em virtude do seu avançado estado de gravidez, ausentou-se do trabalho por licença de maternidade, passando a proprietária da padaria a assumir as encomendas e pagamentos a todos os fornecedores.*
 - 1.2.4. *No dia 13 de Fevereiro de 2008, foi a referida proprietária confrontada pelo fornecedor de chocolates, com o pagamento de uma factura respeitante a vendas de Natal e*

respectiva nota de crédito – em épocas festivas aquele fornecedor procede à entrega de uma quantidade superior de produtos que, se não forem vendidos, são posteriormente recolhidos –, factura essa que, conforme veio a verificar, já lhe havia sido debitada anteriormente pela trabalhadora arguida.

- 1.2.5.** *Com o propósito de esclarecer os contornos da situação, foi consultar de imediato as "folhas diárias" utilizadas habitualmente pela trabalhadora arguida para prestar as contas do dia.*
- 1.2.6.** *De acordo com os referidos registos, a proprietária do estabelecimento constatou que, efectivamente, o montante referente a chocolates, no valor de € 96,20, havia sido já descontado pela trabalhadora arguida, em 7 de Dezembro de 2007, do valor existente no estabelecimento e apurado diariamente.*
- 1.2.7.** *Porém, com o que a ... apurou seguidamente através do mesmo fornecedor, a factura, ao contrário daquilo que lhe havia sido transmitido, não fora ainda liquidada. Continuava, portanto, em pagamento, a factura n.º 5002494, no valor previamente descontado, de € 96,20.*
- 1.2.8.** *Assim, a responsável pelo estabelecimento ordenou à contabilista da empresa a imediata conferência de todos os valores diários e facturas/recibos existentes dos meses transactos.*
- 1.2.9.** *Verificou assim que, no dia 24 de Outubro de 2007, foi retirado do montante diário apurado a quantia de € 50,97 para alegado pagamento de chocolates "ovos Kinder", correspondendo à factura n.º 5002332, de 19 de Outubro de 2007, tendo essa mesma encomenda sido paga novamente em 13 de Novembro de 2007, como facilmente se comprova pela análise do recibo correspondente (n.º 5001230), no mesmo valor.*
- 1.2.10.** *Mais apurou que, a 23 de Novembro de 2007 foi "retirado" dos montantes diários apurados a quantia de € 60,05 para alegado pagamento de "fiambre", pagamento esse que voltou a ser realizado, sobre a mesma factura, em 19 de Dezembro de 2007.*
- 1.2.11.** *Revelou assim, a trabalhadora arguida, notória falta de zelo, dedicação, empenho e brio profissionais, prejudicando gravemente a sua entidade patronal quanto à sua imagem e credibilidade comerciais.*

- 1.2.12.** *Tal comportamento, além de constituir grave desrespeito, desconsideração e ofensa para com a entidade patronal, integra uma conduta prevista e punível pelo Ordenamento Penal Português.*
- 1.2.13.** *As atitudes assumidas pela trabalhadora ora arguida são gravemente violadoras dos deveres de lealdade e honestidade devidos à entidade patronal, quebrando de forma irreversível a confiança depositada pela ... naquela trabalhadora.*
- 1.2.14.** *Pela gravidade de que se revestem e pelas consequências que acarretaram – designadamente para a disciplina do trabalho, imagem e credibilidade comerciais do estabelecimento – tais comportamentos tornaram imediata e irremediavelmente impossível a subsistência da relação laboral existente.*
- 1.2.15.** *A entidade empregadora conclui que a conduta da trabalhadora arguida traduz-se numa violação culposa dos seus deveres laborais, sendo enquadrável na previsão do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, bem como no disposto nas alíneas d) e e) do n.º 3 da mesma disposição legal, pelo que se afigura possível o seu despedimento com justa causa.*
- 1.3.** A trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa, em 23.04.2008, não constando do processo qualquer resposta.

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.** Ora, os documentos apresentados pela entidade empregadora não constituem qualquer prova que demonstre que os comportamentos, de que é acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, se tivessem verificado.
- 2.3.1.** Na verdade, a entidade empregadora não arrolou quaisquer testemunhas, que, no caso vertente, pudessem confirmar as acusações constantes da nota de culpa.
- 2.4.** Não se tendo feito a prova dos factos constantes da nota de culpa, muito menos resultam provados os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o despedimento com justa causa exige a prova do comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tendo em consideração, no quadro de gestão da empresa, designadamente, o grau de lesão dos interesses do empregador.
- 2.5.** Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.6.** Acresce o facto de se verificar a caducidade do direito ao exercício do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º e do n.º 4 do artigo 411.º do Código do

Trabalho, em virtude de a entidade empregadora ter alegado, no artigo 4.º da nota de culpa, ter tido conhecimento dos factos em 13.02.2008 e apenas em 21.04.2008, ter enviado a nota de culpa à trabalhadora arguida, ou seja, mais de 60 dias depois daquela data.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., 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 25 DE JUNHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP
– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**