

PARECER N.º 75/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 293 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.06.2008, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., em representação da empresária em nome individual ..., 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) n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Datada de 07.05.2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A Trabalhadora infractora foi contratada pela Entidade Patronal arguente em 1 de Janeiro de 2008, tendo celebrado um Contrato de Trabalho a Termo, pelo prazo de seis meses, para exercer funções correspondentes às de Empregada de Balcão, numa loja de roupa e acessórios.*
 - 1.2.2. No passado dia 29 de Abril de 2008, a entidade patronal arguente teve conhecimento de que a trabalhadora infractora estaria a apropriar-se indevidamente de quantias monetárias provenientes de vendas efectuadas e pagas pelos clientes em dinheiro, bem como a falta de alguns dos produtos à venda na loja.
 - 1.2.3. De referir que os artigos em falta desapareciam sempre que a trabalhadora infractora se encontrava sozinha na loja. Assim, e de modo muito concreto, a trabalhadora infractora procedeu, no dia 21 de Abril, durante a hora de almoço da entidade patronal, à venda de uma carteira, venda essa efectuada e paga a dinheiro – 12,00 €pela cliente.

- 1.2.4.** *Ora, essa venda não só não foi registada pela trabalhadora infractora, como também o montante, que deveria estar em excesso ao fecho da caixa, não se encontrava no seu interior. Ao ser confrontada com esta situação, no dia 29 de Abril, não conseguiu aquela dar uma explicação cabal e convincente para o desaparecimento do referido montante, nem onde aquele se encontrava, bem como porque razão não havia efectuado o registo da venda do objecto em apreço.*
- 1.2.5.** *Acresce ainda que, têm existido outras irregularidades, a saber: inúmeras discrepâncias entre os produtos que a entidade patronal adquire aos fornecedores, os quais estão facturados e aqueles que são na realidade vendidos e registados.*
- 1.2.6.** *Assim, e após minuciosa averiguação a entidade patronal constatou que faltam acessórios e peças de vestuário que se encontram na montra e no interior da loja, mas mais grave, inclusivamente produtos que estão no armazém, os quais não foram ainda etiquetados e expostos para comercialização.*
- 1.2.7.** *Ora se condescendermos a dizer que por distração da trabalhadora infractora, ou até mesmo da entidade patronal, "terceiros" possam de alguma forma ter acesso à montra, o que convenhamos não é assim tão fácil, mais difícil se torna terem esses mesmos "terceiros" acesso ao armazém localizado no fundo da loja e apenas frequentado pela entidade patronal, ou pela trabalhadora infractora.*
- 1.2.8.** *Para além disso, no passado dia 28 de Abril de 2008, a entidade patronal foi submetida a uma intervenção cirúrgica, tendo ficado a trabalhadora infractora todo o dia sozinha na loja. Ao regressar à loja no dia seguinte, 29 de Abril a entidade patronal constatou que durante o dia a caixa registadora foi aberta seis vezes, não coincidindo tais aberturas com vendas efectuadas pela trabalhadora, mas sim aberturas aleatórias, feitas durante o dia, tal é facilmente comprovável pela análise dos registos desse dia.*
- 1.2.9.** *Mais grave ainda, ao ter sido confrontada com estas questões (no dia 29 de Abril), a trabalhadora infractora, não só não as conseguiu explicar, como também e numa postura ofensiva e comprometida, afirmou peremptoriamente que não mais iria trabalhar naquele local.*
- 1.2.10.** *Não satisfeita com esta situação, e dado o facto de se encontrar grávida, deslocou-se posteriormente ao Centro de Saúde de ..., no dia 4 de Maio de 2008, Centro que se localiza longe da sua residência, sita em ..., tendo-lhe sido emitido pelo médico de*

serviço, certificado de incapacidade temporária para o trabalho de um dia, por se encontrar doente.

1.2.11. *Deste modo, no dia em que supostamente deveria permanecer em casa, por se encontrar incapacitada, dia 5 de Maio deslocou-se a trabalhadora infractora, ao local de trabalho para entregar o atestado, e pese embora a doença que a assola devendo de acordo com o certificado permanecer na sua residência, a não ser em casos devidamente fundamentados pelo médico e em horários específicos.*

1.2.12. *A trabalhadora infractora tem sido vista nas imediações da loja da entidade patronal, permitindo-se entrar, para ameaçar e injuriar a instruente, na "esperança" de esta perder a compostura e razão em toda esta situação, única e exclusivamente provocada pela trabalhadora infractora, dando-se ao "luxo" de fazer-se acompanhar de pessoas suas conhecidas de modo a conseguir testemunhas para uma futura eventualidade.*

1.2.13. *O comportamento da trabalhadora infractora acima descrito é demonstrativo da flagrante violação dos mais elementares deveres a que se encontra obrigada, designadamente dos que se encontram consignados nas alíneas a), e) e f) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*

1.2.14. *O comportamento da trabalhadora infractora constitui fundamento de despedimento por justa causa, pois segundo o plasmado no n.º 3 do artigo 396.º com os seus actos e atitudes é inequívoco que a trabalhadora infractora apropriou-se indevidamente de produtos e quantias monetárias, que não lhe pertenciam, lesando a esfera patrimonial da entidade empregadora, mentindo ao ser confrontada com tal situação, chegando à ameaça e injúria.*

1.2.15. *Este comportamento por parte da trabalhadora infractora constitui crime de furto, ameaça e injúrias, previstos e punidos nos termos dos artigos 203.º, 153.º e 181.º, todos do Código Penal.*

1.2.16. *A entidade empregadora conclui que os factos descritos, praticados conscientemente pela trabalhadora infractora pela sua gravidade e consequências, são susceptíveis de integrar o conceito de justa causa plasmado no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, por os mesmos evidenciarem e tornarem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho entre trabalhadora infractora e a sua entidade patronal.*

- 1.3. A trabalhadora arguida nega todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, invocando em sua defesa, nomeadamente, a falta de organização da contabilidade e de inventariação dos *stocks*, a possibilidade de terceiros terem acesso ao armazém, o facto de as filhas da entidade patronal terem acesso à caixa registadora.

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, a entidade empregadora não apresentou qualquer prova que demonstrasse que os comportamentos de que acusou a trabalhadora arguida na nota de culpa se tivessem verificado, conforme lhe competia.
- 2.3.1.** Na verdade, a entidade empregadora não arrolou quaisquer testemunhas, nem apresentou quaisquer documentos que comprovassem os comportamentos de que acusa a trabalhadora arguida.
- 2.3.2.** É de salientar o facto de terem sido ouvidas três testemunhas das cinco arroladas pela trabalhadora que confirmaram a falta de organização da contabilidade da entidade empregadora e abonaram favoravelmente acerca da honestidade da trabalhadora arguida.
- 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 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.

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JULHO DE 2008**