

PARECER N.º 79/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 302 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.06.2008, a CITE recebeu do ..., L.^{da}, 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 22.04.2008, a entidade empregadora notificou a trabalhadora arguida da nota de culpa, na qual refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A arguente é uma sociedade comercial que se dedica à comercialização de produtos, através de diversas lojas.*
 - 1.2.2. *A arguida trabalha sob a autoridade e direcção da arguente desde 13 de Fevereiro de 2004 e possui a categoria profissional de Encarregada de Loja - B, exercendo, actualmente, as funções de Responsável da Loja 40 – Barcelos.*
 - 1.2.3. *No passado dia 21 de Fevereiro de 2008, foi lavrada por uma Cliente uma queixa no Livro de Reclamações disponível na Loja, nos termos e em cumprimento do Decreto-Lei n.º 156/2005 de 15 de Setembro.*
 - 1.2.4. *A reclamação foi motivada pelo facto de a Cliente ter encontrado disponíveis para venda naquela loja – tendo efectivamente adquirido e pago na caixa – alguns produtos que estavam fora do respectivo prazo de validade, a saber:*
 - a) *Três unidades de leite com cálcio da marca ... de 200 ml, cuja validade havia expirado no dia 18 de Fevereiro de 2008;*

b) Uma unidade de pães de leite, cuja validade havia expirado no dia 18 de Fevereiro de 2008; e

c) Uma unidade de queijo de ovelha, cuja validade havia também expirado no dia 18 de Fevereiro de 2008.

1.2.5. *Bem sabe a arguida que existem regras legais e regulamentos internos respeitantes à exposição e reposição dos produtos e mercadorias, em geral, e à verificação da validade dos produtos e mercadorias, em particular, que são absolutamente estritos e imperativos, não podendo deixar de ser escrupulosamente cumpridos.*

1.2.6. *É que bem sabe a arguida que não é apenas a segurança alimentar e de saúde pública que está em causa, pois este tipo de situações afecta de forma terminante o bom nome e imagem da arguente, não apenas perante o cliente, o público em geral e o mercado, mas também perante a autoridade de controlo e regulação do mercado (à qual, aliás e nos termos do Decreto-Lei n.º 156/2005 de 15 de Setembro, a arguente tem obrigação de comunicar o sucedido, através do envio de cópia da reclamação apresentada).*

1.2.7. *A arguida, com o seu comportamento voluntário, ilícito e culposo, violou os seguintes fundamentais deveres legais e/ou contratuais a que, por força da lei e do seu contrato de trabalho, se encontrava obrigada:*

1. O dever de realizar o trabalho, as funções e tarefas que lhe forem atribuídas, com competência, zelo e diligência, dever a que está adstrita, nomeadamente, por força do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho sendo que equivalente dever resulta da alínea c) da cláusula 41.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à arguida;

2. O dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, em tudo o que respeita ao trabalho, e nomeadamente – no que no caso em apreço respeita – nos aspectos relacionados com a respectiva organização e execução, dever a que está adstrita por força do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo que equivalente dever de obediência resulta da alínea d) da cláusula 41.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à arguida; e

3. O dever de guardar lealdade ao empregador, não podendo a trabalhadora praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, não lhe sendo legítimo, designadamente, permitir – e muito menos contribuir – para que o bom nome e a imagem da arguente seja prejudicada ou por qualquer forma afectada, dever a que está adstrita por força do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do

Trabalho, sendo que equivalente dever de resulta da alínea b) da cláusula 41.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à arguida.

- 1.2.8.** *A empresa conclui que este comportamento culposo da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho e nas alíneas a) e d) do n.º 3 da mesma disposição legal.*
- 1.3.** *Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida refere que os produtos em questão, nomeadamente o leite ... e, não obstante terem apazado apenas há três dias, foram retirados pela cliente e segundo esta, do local onde dois dias antes tinha sido ali colocado pela 3.ª responsável da referida loja, duas embalagens de leite ... com prazos de validade até ao mês de Abril de 2008, sendo que, no acto da reposição, não havia qualquer pacote do referido produto nas prateleiras, até porque o mesmo estava esgotado, esta garantia é imediatamente dada pela 3.ª responsável – ..., que após a cliente se ter ausentado da loja se dirigiu à minha pessoa e disse não ser possível, nomeadamente o leite ... ser pertença da nossa loja uma vez eu ter a certeza absoluta de que, aquando da reposição, não havia rigorosamente nenhum pacote nas prateleiras, sendo que no acto da reposição e por que aquele local estava totalmente vazio, procedi inclusive à limpeza daquele local recorrendo a um pano húmido e respectivo detergente, antes de ali colocar as já referenciadas duas embalagens de leite ...*
- 1.3.1.** *Refere ainda a arguida que sendo os produtos apresentados pela cliente de pequeno porte e não havendo nos respectivos locais onde os mesmos foram retirados, outros produtos da mesma gama fora de prazo e havendo a certeza absoluta de não existir um pacote que fosse de leite ... naquele local dois dias antes, não é de todo pôr em causa a credibilidade da cliente, mas nada garante que os mesmos não possam ter sido transportados pela cliente do exterior para o interior da loja no interior do seu saco pessoal, até porque, sendo a cliente ex-funcionária da arguente e sendo público que a mesma tem várias reclamações apresentadas nas mais diversas lojas ..., especialmente a nível Norte, por eventualmente estar em litígio com a aqui arguente, é natural que a mesma tente por todos os meios denegrir a imagem da empresa onde trabalhou e da mesma forma por em causa o bom nome, prestígio e funcionamento dos ex-colegas de trabalho.*

- 1.3.2.** A trabalhadora arguida acrescenta ainda que *após a ausência da cliente da loja, procedeu na presença da Inspectora da Loja, a todas as validades dos produtos existentes nesta loja e nada mais foi encontrado em termos de expiração de prazos.*
- 1.3.3.** A trabalhadora arguida requereu o depoimento de três testemunhas, que trabalham para a empresa e que tiveram conhecimento dos factos, duas delas no próprio momento da ocorrência.

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 sustenta a acusação à trabalhadora arguida de ser esta a responsável pela existência de vários produtos para venda fora do prazo de validade, com base numa reclamação escrita de uma cliente, cuja cópia não apresenta e que não identifica, nem ouve no âmbito do presente processo disciplinar.
- 2.4.** De facto, a entidade empregadora não apresentou qualquer prova que demonstrasse que existiam produtos para venda ao público, fora do prazo de validade, na loja em que a arguida era responsável, nem demonstrou, contrariamente ao que afirma na nota de culpa, que esta fosse responsável por essa situação, dado não ser a única trabalhadora com responsabilidades na verificação dos prazos de validade daqueles produtos.
- 2.5.** Na verdade, os depoimentos das três testemunhas, indicadas pela trabalhadora arguida, nomeadamente da inspectora de loja e da 3.^a responsável da referida loja, confirmam a inexistência de quaisquer produtos, fora do prazo de validade, aí expostos para venda ao público no dia da alegada reclamação da cliente.
- 2.5.1.** É de salientar o facto apontado pela inspectora de loja no seu depoimento, que refere ter a cliente pago os produtos e não os ter querido trocar por outros dentro do prazo de validade.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere no 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 28 DE JULHO DE 2008**