

## **PARECER N.º 82/CITE/2008**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, 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 326 – DG/2008

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 11 de Julho de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pela mandatária da firma ..., L.<sup>da</sup>, relativamente à trabalhadora grávida ...
- 1.1.1.** O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.1.2.** Em 8 de Junho de 2008, o gerente da empresa ... decidiu instaurar processo prévio de inquérito à arguida, com base no facto de ter tomado conhecimento pela responsável da loja que a arguida se tinha apropriado ilicitamente de chávenas de café pertencentes à loja ..., que haviam sido encaminhadas, por engano, para a loja da entidade patronal, quando havia instruções expressas para este tipo de loiça ser encaminhada para a loja proprietária, após ter sido lavada.  
Durante o processo prévio de inquérito foram ouvidas 3 testemunhas, que confirmam os factos imputados à arguida.
- 1.1.3.** A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão, foi contratada pela empresa em 1 de Maio de 2008.
- 1.1.4.** Da nota de culpa, consta que a arguida durante o mês de Maio de 2008, pelo menos em duas ocasiões distintas, levou consigo chávenas de café que, por lapso, tinham sido entregues na loja da entidade patronal e que pertenciam à ..., quando existiam ordens da entidade patronal para este tipo de loiça ser encaminhada para a loja proprietária, após ter sido lavada.

Com o comportamento descrito a arguida violou os deveres profissionais impostos pela alínea *b*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, tendo-se tal reflectido negativamente na imagem da empresa, perante terceiros, uma vez que os factos alegados são do conhecimento geral do Centro Comercial, pelo que é intenção da empresa proceder ao despedimento da trabalhadora.

**1.1.5.** A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

**1.1.6.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que não se apropriou ilicitamente das chávenas de café e que as referidas chávenas lhe foram oferecidas pela sua colega de trabalho.

**1.1.7.** A trabalhadora não arrolou testemunhas para comprovação do que alega.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Assim sendo:

**2.1.1.** Embora se prove que a arguida levou consigo chávenas de café que, por lapso, tinham sido entregues na loja da entidade patronal e que pertenciam à ..., e se prove que existiam ordens da entidade patronal para que este tipo de loiça fosse encaminhada para

a loja proprietária (cfr. depoimento de ... e depoimento de ...) e, como tal, a trabalhadora mereça ser censurada – a sanção proposta pelo empregador é desadequada no presente caso, uma vez que não se encontram preenchidos os requisitos para o despedimento da mesma.

Com efeito, não se afigura resultar do processo disciplinar que o comportamento da trabalhadora tenha impossibilitado a relação laboral e como tal se encontre preenchido o requisito previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Também no que se refere ao requisito previsto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e muito embora a entidade patronal alegue que os factos foram do conhecimento geral do Centro Comercial, dos elementos do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo para a entidade patronal.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Embora a entidade patronal tenha comprovado que a arguida desobedeceu a uma ordem que lhe foi dada, uma vez que esta deveria ter colocado as chávenas que pertenciam à ..., no canto do balcão, para que as empregadas da limpeza as levassem para a respectiva loja (e antes se apropriou das mesmas e as levou consigo), o seu comportamento não se integra no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente a existência de um comportamento culposos da trabalhadora que (...) *pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (...)*, e que tal comportamento lese seriamente o empregador.
- 3.2.** Face ao que antecede, afigura-se-nos que a ..., L.<sup>da</sup> não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL**