

PARECER N.º 77/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o artigo 18.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro
Processo n.º 383 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18.05.2010, a CITE recebeu dos ..., 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 artigo 63.º n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o artigo 18.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro.
- 1.2. Em 22.03.2010, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a acusação, que esta recebeu em 06.04.2010, referindo, nomeadamente o seguinte:
 - 1.2.1. Que a trabalhadora arguida desempenha funções de Assistente Operacional dos ..., *em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.*

- 1.2.2.** *Que no início do mês de Setembro, em dia e hora não concretamente apurados, a arguida deslocou-se ao gabinete da trabalhadora ..., nas instalações dos ..., tendo aproveitado o facto de aquela se ter ausentado daquele gabinete, contra a sua vontade e sem o seu consentimento, a arguida retirou da carteira da mesma o módulo de cheque, por preencher, com o n.º ... da conta n.º ..., do Banco ..., agência da ..., titulada pela referida trabalhadora.*
- 1.2.3.** *Que ao apoderar-se do referido módulo de cheque sem que o mesmo estivesse preenchido, a arguida sabia que o mesmo não lhe pertencia e que agia contra a vontade da trabalhadora ..., tendo agido com o propósito de fazer do mesmo coisa sua, o que conseguiu.*
- 1.2.4.** *Que, agiu a arguida em prejuízo da confiança que os seus colegas e superiores hierárquicos têm de que os respectivos gabinetes são locais nos quais podem ter e manter, em segurança, os seus pertences.*
- 1.2.5.** *Que, na posse do mencionado cheque, no próprio dia da prática do acto descrito anteriormente, em hora não concretamente apurada, a arguida assinou o referido módulo de cheque com o seu próprio punho, apondo-lhe o nome e a assinatura de "...", apôs-lhe, com o seu próprio punho, a quantia, por extenso e em algarismos, de € 1.640,27 no espaço destinado a emissão escreveu "...", datou-o com a data de "2009-09-22" e emitiu-o à ordem de "...", tendo entregue o mesmo ao representante do "... que para o efeito se deslocou às instalações dos*
- 1.2.6.** *Que ao preencher o módulo de cheque da forma supra descrita, bem sabia a arguida que estava a fazer constar do mesmo factos que não correspondiam à verdade, tendo a arguida praticado os actos descritos anteriormente com o propósito de obter dinheiro para proceder à liquidação de uma dívida que tinha para com o "...".*

- 1.2.7.** *Que o referido cheque veio a ser apresentado a pagamento e depositado na conta da "... no dia 23 de Setembro de 2009, no ..., sendo depositado na referida conta bancária o montante de €1.640,27 nele constante, o que resultou na diminuição do saldo da conta bancária da trabalhadora ..., sendo o comportamento da arguida atentatório e indigno do exercício da função.*
- 1.2.8.** *Que, assumindo tal comportamento uma gravidade tal, pela perda de confiança na pessoa da arguida por parte dos ..., que inviabiliza irremediavelmente a manutenção da relação funcional, não sendo, conseqüentemente, exigível aos ...manter a arguida ao seu serviço.*
- 1.2.9.** *Que o comportamento da arguida, supra descrito, constitui, por violação do dever de correcção, estatuído na alínea h) do n.º 2 e na perspectiva definida no nº 10 do artigo 3º do Estatuto Disciplinar -, infracção disciplinar prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º e punida com a pena de despedimento constante da alínea d) do artigo 9.º e do n.º 6 do artigo 10.º, todos do mencionado Estatuto.*
- 1.3.** Do presente processo disciplinar consta que a trabalhadora arguida não respondeu à acusação, que recebeu em 06.04.2010.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º, da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.2.1. Na verdade, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida de ter furtado da mala de uma colega um cheque, preenchendo-o para pagar uma dívida sua, no montante de €1.640,27, tendo para o efeito falsificado a assinatura daquela, conseguindo, assim, que o referido cheque fosse descontado da conta bancária da aludida colega.

2.2.2. Ora, a entidade empregadora apresentou prova documental e testemunhal destes factos, tendo a trabalhadora arguida confessado os factos, conforme consta do auto de declarações de fls. 45 e 46 do presente processo disciplinar.

2.2.3. Com efeito, a trabalhadora arguida desrespeitou gravemente uma colega no seu local de trabalho, cometendo assim uma infracção que inviabiliza a manutenção da relação funcional, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

2.3. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., promovido pelos ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JUNHO DE 2010