



## PARECER N.º 134/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 593 – DP/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 03.07.2012, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da ..., S.A., 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 artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 01.06.2012, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “a arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social se dedica ao comércio a retalho de medicamentos não sujeitos a receita médica artigos e equipamentos médicos veterinários, de fisioterapia e ortopédicos em que sé incluiu o calçado e o vestuário, vestuário infantil hipoalergénico e vestuário de proteção específico e aquecimento artigos de cosmética perfumada, higiene, puericultura, drogaria, produtos naturais e dietéticos e de nutrição infantil. A sociedade pode ainda importar e comercializar quaisquer bens destinados ao comércio retalhista ou grossista

e prestar serviços na área do comércio retalhista ou grossista a outros estabelecimentos de livre serviço podendo ainda, acessoriamente prestar serviços na área da medicina, fisioterapia, ortopedia higiene e beleza”.

- 1.2.2.** Que, “a arguida, por sua vez foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 13.10.2008 e, atualmente, tem a categoria profissional de Operador 1. Exerce as suas funções no estabelecimento da arguente, sito em ... sob a insígnia “...”, doravante designado por "loja”.
- 1.2.3.** Que, “no dia 15.04.2012 a arguida encontrava-se ao serviço da arguente, tendo efetuado o turno da noite juntamente com a colaboradora ... que também estava ao serviço”.
- 1.2.4.** Que, “no referido dia, antes de sair do trabalho, a arguida apropriou-se do cartão Multibanco da colaboradora ..., sem que esta se apercebesse e levou-o na sua posse, com intenção de o fazer seu”.
- 1.2.5.** Que, “no dia seguinte a arguida encontrava-se de folga. Por volta das 07:37hrs, munida do referido cartão MB da sua colega, dirigiu-se a uma caixa Multibanco e levantou a quantia de 200 €, com intenção de a fazer sua, à revelia da aludida colaboradora”.
- 1.2.6.** Que, “mais tarde passou pela Loja disse às colegas ... e ... que lhe tinha desaparecido o multibanco e o cartão de cidadão e informou igualmente as colegas que encontrou o cartão multibanco da colaboradora ... perto do Montepio da Bobadela”.
- 1.2.7.** Que, “por volta das 12h a arguida enviou àquela colaboradora uma mensagem com o seguinte teor: "Qual o teu nome completo? Eu encontrei

um cartão multibanco e entreguei no balcão lá em cima. Perdes-te o teu? Quando puderes liga me".

- 1.2.8.** Que, “estes factos eram absolutamente falsos, na medida em que foi a arguida a furtar o cartão Multibanco da sua colega ...”.
- 1.2.9.** Que, “a arguida se apercebeu que as colegas supra estavam a desconfiar da sua conduta. No sentido de camuflar a sua atuação, a arguida dirigiu-se ao balcão do Banco Montepio de Odivelas Parque e devolveu os € 200 em numerário para a conta da colaboradora ...”, tendo esta, posteriormente recebido “telefonemas e mensagens do padraço da arguida, onde pedia "por favor para não lhe fazer mal".
- 1.2.10.** Que, “no dia 17.04.2012, a arguida que se encontrava grávida de aproximadamente 36 semanas, deslocou-se à loja da ... entregar a sua baixa que iniciou no dia 17 de abril e terminava no dia 28 de abril”.
- 1.2.11.** Que, “no dia 18.04.2012 a arguida enviou a seguinte mensagem às colegas: "Cometi o maior erro da minha vida ao roubar a ... Assumo-o, sei que o que fiz não foi certo e que é sinal que não estou bem. Já estou a ser ajudada por um profissional esta semana ainda vou falar com a chefe e contar-lhe o que se passou, eu não mereço estar numa equipa como esta, uma equipa amiga sincera e acima de tudo leal, desculpem por ter manchado o nome dessa equipa maravilhosa que são. É tudo o que posso dizer neste momento estou a ter a pior consequência que é o meu filho estar a sofrer com o que fiz querer nascer, não tenho coragem de vos enfrentar pessoalmente nem a ... porque sou cobarde, espero um dia conseguir fazê-lo pois quero que todas conheçam o meu filho e que não o culpem pelos erros da mãe, adoraria que ele fosse sobrinho da ..., não estou a espera que me resp ou que me liguem apenas que um dia consigam se me encontrarem, olharem para mim e

sumirem, não como se nada se tivesse passado, mas sim com um sorriso de que apesar de tudo a amizade apesar de com pouca ou falta de confiança, está lá, obrigada e desculpem mais uma vez por o que fiz”.

- 1.2.12.** Que, “na referida mensagem a arguida confessa claramente que furtou o cartão Multibanco à colaboradora ...”.
- 1.2.13.** Que, “no dia 19 de abril, nasceu o filho da arguida, sendo que desde essa data ainda não houve nenhuma comunicação formal por parte desta relativa à escolha da licença parental ou documentação do nascimento da criança.”
- 1.2.14.** Que, “o comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave e séria dos deveres de zelo, diligência, obediência, lealdade e de promover e executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, violando as alíneas c), e), f), h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho”.
- 1.2.15.** Que, “o comportamento perpetrado pela arguida é manifestamente inadmissível e intolerável para a arguente, pois furtou o cartão Multibanco de uma colega de trabalho e levantou € 200, com intenção de os fazer seus, só devolvendo a referida quantia quando se apercebeu que a sua conduta levantava suspeitas”.
- 1.2.16.** Que, “a arguente não pode tolerar este tipo de ações a uma colaboradora, demonstrando não ser digna da confiança que a empresa vinha depositando na sua idoneidade profissional. A arguida atuou de forma livre e intencional. Mas também dolosa, violando gravemente os seus deveres laborais enquanto trabalhadora”.
- 1.2.17.** “Que dado o grau intenso de culpa da arguida, a premeditação da sua conduta torna-se prática e imediatamente impossível a manutenção do



contrato de trabalho que o une à arguente e constitui falta disciplinar grave, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, nos termos do n.º 1 e al. a), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, sendo, de facto, intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida com justa causa”.

**1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 12.06.2012, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:

**1.3.1.** Que, “presente a Nota de Culpa, apenas três atitudes me cumpre assumir:

- Reconhecer o erro cometido, ainda que em fase de grave perturbação que me terá obnubilado a razão;
- Tal como decorre da Nota de Culpa, penitenciar-me sentidamente pelo erro cometido;
- Solicitar à empresa para tomar em consideração a proposta e respetivos fundamentos para despedimento por mútuo acordo, que junto envio”.

**1.4.** Na sua proposta de despedimento por mútuo acordo, a trabalhadora arguida refere o seguinte:

**1.4.1.** “Encontrando-me na situação de licença por maternidade após difícil parto prematuro e considerando que sou mãe solteira e o trabalho do meu companheiro implica largos períodos fora de casa; considerando a mobilidade de horários em prática na ...; considerando a prevalência dos cuidados a ter com meu filho sobre quaisquer outros interesses, proponho o meu despedimento por mútuo acordo da ...”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 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.



- 2.3. Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de furtar um cartão Multibanco a uma colega e de lhe ter retirado € 200,00, tendo esta, num curto espaço de tempo, reconhecido os factos e devolvido à mesma colega o referido montante, por iniciativa própria.
- 2.4. A trabalhadora arguida reconhece os factos.
- 2.5. É de salientar que, o comportamento da trabalhadora arguida, embora merecedor de censura, deve ter em consideração o princípio da proporcionalidade entre a sanção disciplinar e a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, consagrado no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.6. Face ao que antecede, afigura-se que o empregador, apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
- 2.7. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., promovido pela ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2012**