



PARECER N.º 196/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 de fevereiro

Processo n.º 593 – DG/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.07.2014, a CITE recebeu da entidade ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de guarda-freio, a exercer funções na Estação de ..., 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.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora entregou à trabalhadora arguida, em 05.05.2014, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “A arguida foi admitida na empresa em 31/01/2005, para exercer funções de guarda-freio, funções que desempenha atualmente na Estação de ...
 - 1.2.2. “No dia 20/11/2013, a Empresa emitiu a Norma Específica, denominada por NE 0042, com entrada em vigor em 15/12/2013, visando estabelecer regras e procedimentos de controlo de vendas de títulos de



transporte e prestação de contas, a qual foi devidamente publicitada na empresa”.

- 1.2.3.** “No ponto 5.2.1.4. dessa norma, a Empresa estabeleceu o prazo de três (3) dias aos tripulantes para a prestação de contas de todas as vendas realizadas até à véspera contados a partir do momento em que efetuaram a sua primeira venda na função de tripulantes ou da primeira venda após a última prestação de contas”.
- 1.2.4.** “Nessa mesma norma, a Empresa deu a conhecer aos tripulantes que a partir do 6.º (sexto) dia, sem efetuarem prestação de contas, encontram-se em situação passível de procedimento disciplinar que poderá conduzir ao seu despedimento com justa causa”.
- 1.2.5.** “Porém, a arguida, apesar de ter iniciado a venda de títulos de transporte no dia 13/04/2014, após a sua última prestação de contas, ocorrida no dia 07/04/2014, não voltou a prestar contas pelo menos até 23/04/2014”.
- 1.2.6.** “O termo do prazo, de quatro dias, estabelecido pela Empresa, que a arguida tinha para prestar contas, ocorreu em 16/04/2014 e, não obstante, em 23/04/2014 esta continuava sem prestar contas dos bilhetes vendidos”.
- 1.2.7.** “A receita obtida pela arguida, na venda de títulos de transporte, no período compreendido entre os dias 13 a 23/04/2014, foi no valor de 681.15€ (seiscentos e oitenta e um euros e quinze cêntimos)”.
- 1.2.8.** “A arguida reteve, assim, em seu poder, o valor da receita da venda de títulos de transporte obtido no período entre 13 a 23/04/2014, que nesta última data totalizava 681.15€ em proveito próprio, contra a vontade da Empresa e em manifesto prejuízo desta”.



1.2.9. “A conduta da arguida consubstanciada no facto de não ter prestado contas nos três dias subsequentes ao início da primeira venda, de 13/04/2014, após a sua última prestação de contas, imediatamente anterior a essa, traduz uma clara violação de um dos seus mais elementares deveres profissionais, qual seja o de cumprir as determinações da Empresa, designadamente o de prestar contas atempadamente dos bilhetes vendidos a bordo dos veículos da empresa”.

1.2.10. “Com esta conduta, a arguida agiu em manifesta desobediência ilegítima às determinações da Empresa, designadamente a contida na dita Norma Específica 0042”.

1.2.11. “O comportamento da arguida constitui uma infração disciplinar, por violação do disposto na cláusula 5.^a alíneas a), b) e c), do Acordo de Empresa de 2009 e por violação do disposto nos artigos 128.^o, n.^o 1, alíneas c), e), g) e n.^o 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 07/2009, de 12 de fevereiro e é passível de sanção, nos termos das cláusulas 47.^a, n.^o 1, 50.^a, n.^o 1, 51.^a, n.^o 2 alíneas a), b) e c) e 52.^a, n.^o 2, alíneas g) e h), do citado Acordo de Empresa, bem como do artigo 328.^o, também daquele Código do Trabalho”.

1.3. A entidade empregadora elaborou um “Aditamento à Nota de Culpa” emitido em 26/05/2014 e recebido pela arguida em 29/05/2014, nos seguintes termos:

1.3.1. “A arguida, além de ter iniciado a venda de títulos de transporta no dia 13/04/2014, após a sua última prestação de contas, realizada no dia 07/04/2014 e de não ter voltado a prestar contas pelo menos até 23/04/2014, quando o valor da dívida já totalizava 681.15€, conforme



acusação na citada nota de culpa, em 23/05/2014, continuava sem prestar contas do valor dessas receitas”.

1.3.2. “O termo do prazo, de três dias, estabelecido pela Empresa, que a arguida tinha para prestar contas, relativamente às vendas iniciadas em 13/04/2014, ocorreu em 16/04/2014, face ao estatuído no ponto 5.2.1.4 da Norma específica 0042, com entrada em vigor em 15/12/2013 e, não obstante, em 23/05/2014 a arguida continuava sem prestar contas”.

1.3.3. “A receita obtida pela arguida, na venda de títulos de transporte, no período compreendido entre 13/04/2014, até pelo menos 23/05/2014, foi no valor de 1664.40€ (mil seiscientos e quarenta e quatro euros e quarenta cêntimos)”.

1.3.4. “A arguida reteve, assim, em seu poder, o valor da receita da venda de títulos de transporte obtido no período entre 13/04/2014 até, pelo menos, 23/05/2014, que nesta última data totalizava 1664.40€, para além do prazo em que deveria ter prestado contas, em proveito próprio, contra a vontade da empresa e em manifesto prejuízo desta”.

1.3.5. “A conduta da arguida consubstanciada no facto de não ter prestado constas nos três dias subsequentes ao início da primeira venda, de 13/04/2014, após a sua última prestação de contas, traduz uma clara violação dos seus mais elementares deveres profissionais, quais sejam o de lealdade e o de cumprir as determinações no que respeita aos prazos estabelecidos para prestação de contas das receitas da venda de títulos de transporte”.

1.3.6. “Os factos apurados indiciam comportamento proibido por Lei e pelo Contrato de Trabalho”.



- 1.3.7.** “Trata-se de factos que, indiciariamente, consubstanciam a violação do dever de lealdade”.
- 1.3.8.** “Tais factos, se confirmados no decurso do presente processo disciplinar, comprometem a confiança da entidade patronal nele e põe em causa a subsistência da relação laboral”.
- 1.3.9.** “O comportamento da arguida constitui infração disciplinar grave por violação do disposto na cláusula 5.^a, alínea a) e b) do Acordo de Empresa de 2009 e por violação do disposto nos artigos 128.^o, n.^o 1, alíneas c), e) g) e h) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.^o 7/2009, de 12 de fevereiro e é passível de sanção nos termos das cláusulas 47.^a, n.^o 1, 50.^a, n.^o 1 e n.^o 2 e 53.^a, n.^o 1 e n.^o 2, alínea d), do mesmo Acordo de Empresa e nos termos do disposto nos artigos 328.^o e 351.^o n.^o 1 e n.^o 2, alíneas d) e m), também do Código do Trabalho, sendo intenção da Empresa proceder ao seu despedimento com justa causa”.
- 1.4.** Na Resposta à Nota de Culpa, entregue em 06.06.2012, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:
- 1.5.** “A trabalhadora arguida aceita os factos invocados na Nota de Culpa Aditamento – a que ora responde, mas, em sua defesa, cumpre referir o seguinte”.
- 1.6.** “Desde há largos meses que a trabalhadora arguida tem vivido uma situação complexa com enormes problemas financeiros”.
- 1.7.** “A trabalhadora arguida tem uma filha menor, de 18 meses de idade”.



- 1.8. “Nos últimos meses, a trabalhadora arguida tem tido alguns períodos de ausência ao trabalho, para poder dar assistência à menor em situações de doença”.
- 1.9. “Por esse facto, o salário da trabalhadora tem sido bastante reduzido”.
- 1.10. “Tal situação impediu-a de proceder à prestação de contas, bem como de honrar os compromissos que assumiu no passado”.
- 1.11. “Desesperada, e sem outros meios de subsistência, a trabalhadora arguida optou por utilizar as quantias que tinha em seu poder, provenientes da cobrança de títulos de transporte, na aquisição de produtos alimentares e medicamentosos essenciais para si e sua filha menor”.
- 1.12. “É certo que o comportamento da trabalhadora arguida é reprovável e merecedor de manifesta censura, mas foi o estado de necessidade que contribuiu, e a impediu, de cumprir as normas da Empresa”.
- 1.13. “Nunca a trabalhadora arguida teve intenção de se apropriar das quantias que sabia pertencerem exclusivamente à sua entidade patronal e pretende proceder ao pagamento da dívida o mais breve possível”.
- 1.14. “A trabalhadora arguida sente-se profundamente arrependida de ter recorrido a esta decisão mas mostrava-se a única via de solução para a sua subsistência”.
- 1.15. “A trabalhadora arguida reconhece, que deveria ter informado previamente a Empresa da situação de crise em que se encontrava”.



- 1.16.** Mais grave ainda, a trabalhadora tomou conhecimento recentemente que se encontra grávida, situação que acaba de ser confirmada conforme melhor consta do documento junto”.
- 1.17.** “Pelo exposto, a trabalhadora arguida apela que na aplicação da sanção sejam tidas em consideração as circunstâncias acima descritas”.

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.

2.2.1. Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter iniciado a venda de títulos de transporte no dia 13/04/2014, após a sua última prestação de contas, realizada no dia 07/04/2014 e de não ter voltado a prestar contas pelo menos até 23/04/2014, quando o valor da dívida já totalizavam 681.15€ e em 23/05/2014 continuava sem prestar contas do valor dessas receitas”.

2.2.2. Ora, no caso em análise, a entidade empregadora alega que “A receita obtida pela arguida, na venda de títulos de transporte, no período compreendido entre 13/04/2014, até pelo menos 23/05/2014, foi no valor de 1664.400€ (mil seiscientos e quarenta e quatro euros e quarenta cêntimos).

2.2.3. Acusa a entidade arguente que “A arguida reteve, assim, em seu poder, o valor da receita da venda de títulos de transporte obtido no período entre 13/04/2014 até, pelo menos, 23/05/2014, que nesta última data totalizava 1664.40€, para além do prazo em que deveria ter prestado contas, em proveito próprio, contra a vontade da Empresa e em manifesto prejuízo desta”.

2.2.4. E que “A conduta da arguida consubstanciada no facto de não ter prestado contas nos três dias subseqüentes ao início da primeira



venda, de 13/04/2014, após a sua última prestação de contas, traduz uma clara violação dos seus mais elementares deveres profissionais, quais sejam o de lealdade e o de cumprir as determinações no que respeita aos prazos estabelecidos para a prestação de contas das receitas da venda de títulos de transporte”.

- 2.2.5.** Em suma, a Entidade Empregadora alega que “Trata-se de factos que, indiciariamente, consubstanciam a violação do dever de lealdade e põe em causa a subsistência da relação laboral”.
- 2.2.6.** A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou que a trabalhadora apresentou a sua defesa, reconheceu e confessou os factos.
- 2.2.7.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refere “É certo que o comportamento da trabalhadora arguida é reprovável e merecedor de manifesta censura, mas foi o estado de necessidade que contribuiu, e a impediu, de cumprir as normas da Empresa”.
- 2.2.8.** A trabalhadora arguida confirma que “reconhece, que deveria ter informado previamente a Empresa da situação de crise em que se encontrava”.
- 2.2.9.** Admite a trabalhadora arguida que “sente-se profundamente arrependida de ter recorrido a esta decisão mas mostrava-se a única via de solução para a sua subsistência”.
- 2.2.10.** A trabalhadora arguida aproveita a sua resposta à Nota de Culpa e em sua defesa para informar a entidade empregadora que se encontra grávida “Mais grave ainda, a trabalhadora tomou conhecimento recentemente que se encontra grávida, situação que acaba de ser confirmada conforme melhor consta do documento junto”.



2.2.11. Atendendo ao exposto, afigura-se existir um comportamento culposo da trabalhadora, na medida em que este comportamento é suscetível de induzir a perda de confiança que a entidade empregadora depositava nesta trabalhadora, criando dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura e, nesse sentido, justificando a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, por violação do dever de lealdade.

2.2.12. Com efeito, da análise do processo *sub judice*, resulta evidenciada a quebra de confiança do empregador na trabalhadora como causa essencial que faz demolir o vínculo laboral, o que se compreende considerando a atividade da entidade ... e a trabalhadora ter criado a oportunidade de, sem as devidas autorizações, dispor de condições vantajosas em proveito próprio.

2.2.13. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES INTERSINDICAL
NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE
VOTO, CONFORME SE TRANSCREVE:**

“Declaração de voto contra no processo da ... com o n.º 593/DG/2014.

A CGTP entende que a trabalhadora, no processo em apreço, reconhece a falta cometida, invoca motivos pessoais graves, e encontra-se de novo grávida. Consideramos pois, que estamos perante um evidente estado de necessidade, pelo que sempre deverão ser tidos em linha de conta, na apreciação realizada, todas as atenuantes da trabalhadora relativas à antiguidade, bom comportamento anterior e confissão espontânea dos factos, para a determinação proporcional de uma sanção tão grave como o despedimento.

Face ao exposto, entendemos, que o presente processo não deveria concluir, como concluiu, porquanto a trabalhadora possui uma filha de 18 meses e está grávida de 2 meses, pelo que, mesmo considerando que a conduta é grave, não existe a certeza de que estejam afastados os indícios de discriminação em função da maternidade e assim consideramos que não está ilidida a presunção legal de ilicitude do despedimento constante do Código do Trabalho e da Diretiva comunitária de que a norma legal é proveniente”.