

PARECER N.º 274/CITE/2020

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 12.02.

Processo n.º 2418-DG/2020

I – OBJETO

- 1.1.** Em 13.05.2020, a CITE recebeu 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 artigo 63º 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 17.04.2020, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A empregadora dedica-se à prestação de serviços de ...*
 - 1.2.2.** *A trabalhadora-arguida foi admitida no dia 19.06.2019 ao serviço da empregadora para exercer as funções de ..., conforme contrato de trabalho a termo certo celebrado entre as partes.*

- 1.2.3.** *Através das diligências realizadas no inquérito no âmbito do artigo 352.º do Código de Trabalho, apuraram-se os seguintes factos:*
- 1.2.4.** *A empresa ..., concessionária de..., localizada em ..., é cliente da arguente.*
- 1.2.5.** *A ... e a arguente têm entre si celebrado um acordo de ..., em que esta presta àquela serviços de ..., mediante pagamento de contrapartida monetária.*
- 1.2.6.** *Por ordem e instruções da empregadora, a trabalhadora-arguida encontrava-se alocada na empresa ..., exercendo as suas funções de ... no interior das instalações da empresa, com exceção da ...*
- 1.2.7.** *No dia 21.02.2020, durante o período de almoço, a trabalhadora-arguida dirigiu-se à secção da ... na ...*
- 1.2.8.** *Aí chegada, a trabalhadora-arguida começou a olhar atentamente para os armários, as bancadas e os ... que se encontravam afixados nesse departamento da ...*
- 1.2.9.** *De repente, a trabalhadora arguida agarrou numa ... que se encontrava na secção de ..., no interior da ...*
- 1.2.10.** *Seguidamente, a trabalhadora-arguida saiu da zona da ... levando consigo a dita ... em direção à ... que lhe estava atribuída para colocar os seus pertences pessoais.*
- 1.2.11.** *Nessa ..., além dos seus pertences pessoais, a trabalhadora-arguida colocava também os equipamentos e produtos fornecidos pela empregadora com os quais executava seu trabalho ...*

- 1.2.12.** *A trabalhadora-arguida aproveitou o facto de não se encontrarem ... em serviço na ... para aí se deslocar no período de almoço e fazer sua uma ... que era utilizada pelos ... e que pertencia à empresa ...*
- 1.2.13.** *A trabalhadora-arguida realizava a limpeza e desinfeção dentro das instalações da ..., isto é, no showroom de ..., nas ... e nos ... da ...*
- 1.2.14.** *A trabalhadora arguida não exercia ... (...), local onde trabalhavam os ... e onde não estava autorizada a sua passagem e/ou permanência.*
- 1.2.15.** *A ... nunca chegou a ser devolvida pela trabalhadora-arguida, tendo por isso a empregadora de suportar o prejuízo económico sofrido pela sua cliente ..., no valor orçamentado de €139.00 + IVA.*
- 1.2.16.** *Além da ..., ficou apurado que a trabalhadora-arguida foi retirando ao longo do tempo vários objetos de merchandising nos gabinetes dos empregados da ... e nos ... e da ...*
- 1.2.17.** *A trabalhadora arguida retirou dos gabinetes e dos ... vários objetos de merchandising, tais como: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...*
- 1.2.18.** *A trabalhadora-arguida não tinha autorização para retirar a ..., nem tampouco os ditos objetos de merchandising dos gabinetes e ..., e de os fazer seus.*
- 1.2.19.** *Além disto, a trabalhadora-arguida ausentava-se das instalações da ... durante o seu horário de trabalho sem que para isso lhe fosse dada autorização.*

- 1.2.20.** *Em face destes acontecimentos, a representante da ... comunicou os factos à empregadora e proibiu a trabalhadora-arguida de voltar a entrar no interior das suas instalações a partir do dia 06.03.2020.*
- 1.2.21.** *Nesse dia 06.03.2020, após a representante da ... ter informado que estava interdita a entrada da trabalhadora nas suas instalações, foi solicitado pela representante da ... a remoção dos pertences da trabalhadora na arrecadação por si usada no interior das instalações, tendo sido respeitada a sua ordem e encontrado nesse local junto dos pertences pessoais da trabalhadora um ... que não lhe pertencia, pois era um merchandising da ... apenas disponibilizado pela ...*
- 1.2.22.** *As instalações da ... têm um circuito interno de vídeo vigilância devidamente licenciado ("CCTV"), encontrando-se afixada no seu interior placa com a informação "Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão".*
- 1.2.23.** *A empregadora comunicou à trabalhadora-arguida o facto de a ... não pretender mais os seus serviços nas suas instalações, tendo suspenso preventivamente a relação laboral, sem perda de retribuição, a partir do dia 10.03-2020.*
- 1.2.24.** *A conduta da trabalhadora-arguida - retirar indevidamente uma ... e vários objetos de merchandising do interior das instalações do cliente da empregadora quebrou a relação de confiança necessária entre a empregadora e a trabalhadora-arguida a para a continuação da relação laboral.*

- 1.2.25.** *O comportamento da trabalhadora arguida provocou prejuízo no património da sua entidade patronal, ora empregadora, que terá de assumir o valor de uma nova ... junto da sua cliente ...*
- 1.2.26.** *A conduta e o comportamento doloso da trabalhadora-arguida causou um impacto negativo na imagem e no bom nome da empresa, que sempre foi tida como uma empresa de ... de referência no mercado da região ...*
- 1.2.27.** *Segundo a cláusula do parágrafo 1.º do contrato de trabalho, "a Segunda Contraente obriga-se a desempenhar as suas funções com zelo e responsabilidade, manuseando os equipamentos e materiais da Primeira Contraente com cuidado e atenção, bem como a cumprir os horários de trabalho acordados".*
- 1.2.28.** *Segundo o artigo 351.º n.º 1 do Código de Trabalho "constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho".*
- 1.2.29.** *A quebra da honestidade e da confiança entre a trabalhadora arguida e a empregadora tornou impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.2.30.** *O comportamento da trabalhadora-arguida consubstancia uma grave e reiterada violação dos seus deveres laborais, mormente o dever de fidelidade e de lealdade/probidade, o que constitui justa causa de despedimento nos termos do artigo 351.º n.º1 do Código de Trabalho".*
- 1.3.** Em 06.05.2020, a trabalhadora arguida apresentou a sua resposta à nota de culpa, referindo nomeadamente, o seguinte;

1.3.1. A trabalhadora arguida refutou todas as acusações que a entidade empregadora lhe imputou, contestando especificadamente os factos constantes da nota de culpa, considerando falsos todos aqueles em que a arguente acusava de furto a arguida.

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 excepcionais 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 14º 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 63º 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.** No caso “*sub judice*”, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter retirado uma ... da ..., no dia 21.02.2020 e vários objetos de merchandising, tais como: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., e um ... dos gabinetes e dos ..., sem autorização da entidade empregadora, fazendo seus esses objetos.
- 2.3.1.** A entidade empregadora acusa, também, a trabalhadora-arguida de se ausentar das instalações da ... durante o seu horário de trabalho sem que para isso lhe fosse dada autorização.
- 2.4.** A trabalhadora arguida nega com veemência e especificadamente todas estas acusações.
- 2.5.** A entidade empregadora apresentou os depoimentos de 3 testemunhas, ..., ... e ..., que, não presenciaram os factos imputados à arguida, que também não coincidem com os depoimentos que fizeram, por desconhecimento de

alguns desses factos e pelo alegado conhecimento de outros, através das câmaras de videovigilância instaladas na empresa.

- 2.6. Efetivamente, os documentos, incluindo os depoimentos das referidas testemunhas, constantes do processo disciplinar em causa, não fazem prova dos factos de que é acusada a trabalhadora arguida.
- 2.7. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, nos termos da qual:
“O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior (trabalhadora grávida) presume-se feito sem justa causa”.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO EM 09 DE JUNHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.