

PARECER N.º 48/CITE/2002

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 57/2002

I – OBJECTO

1.1. Os serviços da CITE receberam, em 5 de Dezembro de 2002, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ... L.da, ..., nos termos da legislação mencionada em epígrafe.

1.2. Acompanhando o pedido de parecer, os serviços desta Comissão receberam cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, do qual fazem parte cópia dos seguintes documentos:

- Auto de notícia, assinado por quatro trabalhadoras;
- Carta de envio da nota de culpa;
- Nota de culpa;
- Talão de registo do envio da nota de culpa (recebido por fax na CITE *a posteriori*);
- Talão de aviso de recepção da nota de culpa (recebido por fax na CITE *a posteriori*);
- Resposta à nota de culpa;
- Notificação para audição das testemunhas, diligência requerida pela arguida,
- Declaração da empresa conforme nada consta do registo de infracções da trabalhadora (recebido por fax na CITE *a posteriori*) e
- Dois autos de declarações assinados pelas testemunhas.

1.3. A arguida é trabalhadora da empresa ..., L.da há três anos e presta funções de empregada de limpeza na loja ..., em

1.4. A nota de culpa integra a acusação seguinte:

1.4.1. No dia 24 de Setembro de 2002, uma colega da arguida detectou dois pares de meias sem o respectivo alarme e, agindo de acordo com as instruções em vigor, retirou as meias do expositor, colocando-as sobre uma mesa para posteriormente as entregar à encarregada da loja;

1.4.2. Quando a encarregada da loja chegou, a colega da arguida dirigiu-se à mesa na qual tinha colocado os pares de meias e verificou que faltava um par;

1.4.3. Assim sendo, questionou a arguida e as restantes empregadas sobre o paradeiro das meias tendo todas afirmado que o desconheciam;

1.4.4. Perante tal, a encarregada da loja solicitou a todas as trabalhadoras que voltassem a mostrar o conteúdo dos seus sacos;

1.4.5. Tal atitude “apanhou a arguida de surpresa, já que, como é hábito, os sacos haviam já sido revistados à saída dos vestiários ... (e) ... quando a arguida recebeu a ordem, não teve outro remédio que não fosse apresentar as meias, que ali tinha posto com o propósito de se apoderar delas”.

1.5. A nota de culpa termina com referência à violação grave dos deveres de fidelidade, honestidade e lealdade por parte da trabalhadora arguida que, com o seu comportamento, abalou de forma irremediável a confiança nela depositada pela entidade empregadora tornando imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2, alínea e), do Regime Jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

1.6. A trabalhadora respondeu à nota de culpa e solicitou diligências probatórias, nomeadamente:

1.6.1. Junção, ao processo disciplinar, do seu registo de infracções disciplinares (do qual nada consta), e

1.6.2. Audição de três testemunhas.

1.6.2.1. Do depoimento das duas testemunhas ouvidas, consta que a arguida lhes terá relatado o sucedido, informando-as que não tinha furtado o par de meias e que as mesmas lhe terão sido colocadas no saco por outra pessoa.

Mais se pode ler nos depoimentos que a trabalhadora arguida, a nível profissional é assídua, pontual e zelosa no seu trabalho, bem como, em termos de civismo, declaram que nunca provocou conflitos entre as colegas.

De salientar que nos depoimentos é referido que a trabalhadora arguida substituíra a encarregada de limpeza nas suas faltas ou impedimentos, designadamente sendo-lhe facultada a posse das chaves das lojas e do código secreto para abertura das mesmas, mediante autorização dos superiores hierárquicos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Perante os factos descritos e face aos elementos constantes no processo, cabe verificar se, face à lei vigente, se justifica aplicar a sanção despedimento.

2.2. Assim, no caso *sub judice*, por um lado, não parece que o comportamento imputado à trabalhadora arguida seja susceptível de integrar o enquadramento legal da sanção despedimento com justa causa porquanto, quer pela análise da nota de culpa e da resposta à nota de culpa, quer pela análise dos autos de declarações e do auto de notícia, não parece resultar provado que a trabalhadora tenha tentado furtar o par de meias.

Com efeito, a trabalhadora refere na resposta à nota de culpa, que as meias foram encontradas no seu saco, desconhecendo por completo como lá foram parar (Cfr. Art.ºs 8.º e 9.º da RNC).

Por outro lado, admitindo que a trabalhadora tenha tentado furtar o par de meias, facto que, repita-se, não se encontra provado, seria de considerar censurável tal atitude.

No entanto, ainda que assim fosse, haveria que atender ao princípio da proporcionalidade na aplicação da sanção por parte da entidade empregadora, consagrado no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro, nos termos do qual «a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção».

Neste sentido, também a jurisprudência seguinte:

“A entidade patronal só deve determinar o despedimento quando outra sanção permissiva da manutenção do contrato seja de todo inaceitável”. – Ac. RC, de 13.1.1983, Rec. n.º 29874: Col. Jur., 1983, 1º. – 76.

Corroborando o exposto, atenda-se ao texto da carta enviada à CITE, que acompanha o processo disciplinar, na qual se pode ler o que se transcreve: “a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho, decorre, também, ... da ... ter apenas um único cliente. Quer isto dizer que a ... é responsável pela limpeza de todas as lojas desse único cliente e quando uma situação tão grave como esta acontece, esse cliente, em virtude da quebra de confiança nessa trabalhadora, não a quer mais nas suas instalações. Assim, não tem a ..., ainda que o quisesse, qualquer possibilidade de colocar a trabalhadora noutra local”.

Ora, a própria entidade empregadora admite como possível a subsistência da relação de trabalho, fácil sendo assim de verificar que a conduta, eventualmente perpetrada pela arguida, não revestiu gravidade tal que as consequências justifiquem a aplicação da mais severa das sanções disciplinares previstas na lei.

Com efeito, embora a empresa refira que tem apenas um cliente, circunstância que não se encontra provada nos autos mas que, e independentemente de qualquer prova, a qualquer momento se pode modificar, não deve ser, no caso, fundamento para aplicar a mais grave das sanções a uma trabalhadora, sobretudo quando tal intenção de aplicação se baseia numa suspeição não confirmada, porque não provada.

De salientar que em parte alguma do processo disciplinar, é feita qualquer referência por parte da empresa cliente da ..., L.da, relativamente à impossibilidade de a trabalhadora arguida aí continuar a prestar serviço.

2.3. Nestes termos, atendendo a que o despedimento é a sanção mais severa de entre o leque das eventualmente aplicáveis e ao facto de a maternidade constituir, de acordo com a Constituição da República Portuguesa (cfr. artigo 68.º n.º 2) um valor social eminente, a proteger quer pelo Estado quer pela sociedade, afigura-se, no caso em apreço, que a quebra do vínculo laboral configuraria uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

Neste sentido, o direito comunitário, através da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, consagra a proibição de despedimento (cfr. art.º 10.º), conforme se transcreve: “a fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo¹

III – CONCLUSÃO

Perante os motivos invocados, a CITE formula o seguinte parecer:

3.1. Das peças que integram processo disciplinar, não resulta provado o comportamento imputado à trabalhadora.

Como consequência, a entidade empregadora não demonstrou poder justificar o despedimento, de modo a ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que se transcreve: “o despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a aplicação de tal sanção, a concretizar-se, configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

Desta forma, o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
REALIZADA EM 18 DE DEZEMBRO DE 2002**

¹ Sublinhados nossos.