

## PARECER N.º 18/CITE/2001

**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 55/2001

### I - OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 30-7-2001, um ofício do Sr. Dr. ... , advogado de ... , solicitando «(...) a emissão de parecer (...)» nos termos do artigo 10.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro e do n.º 1 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, sobre o processo disciplinar instaurado por aquela entidade contra a trabalhadora grávida ... , com vista ao seu despedimento.
  - 1.1.1. Com efeito, na nota de culpa, aquela trabalhadora é acusada de, «em data incerta do mês de Fevereiro do corrente ano de 2001, situada entre os dias 13 e 20 do mesmo mês, entre as 12h30m e as 13h30m», ter servido «ao seu marido ao balcão da Cafeteria ... pelo menos por três vezes e em três dias diferentes, um panado, um sumo e um café no valor de 450\$00, por cada panado, sumo e café», sem ter recebido o respectivo preço.
  - 1.1.2. Refere a entidade patronal que tais factos, além de lhe causarem prejuízo patrimonial «embora de montante irrelevante, consubstanciam violação do dever de lealdade para com aquela, integrando o ilícito disciplinar previsto no n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro e alínea d) do n.º 1 do artigo 20.º da LCT, constituindo justa causa de despedimento.
- 1.2. A trabalhadora, tendo tido conhecimento da nota de culpa, em 13-4-2001, endereçou, em 2-5-2001, uma carta ao instrutor do processo confessando os factos constantes na nota de culpa.

### II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Em face da confissão da arguida, consideram-se provados os factos constantes da nota de culpa, pelo que resta saber se estes integram o conceito de justa causa de despedimento.
- 2.2. Nos termos do artigo 9.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, 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».
  - 2.2.1. Ora, apesar de existir culpa no comportamento da trabalhadora, não parece que deste resultem consequências de tal modo graves que tornem imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral, até porque, como a própria entidade patronal afirma na nota de culpa, o prejuízo patrimonial é «irrelevante».
- 2.3. É de salientar que conforme estabelece o n.º 2 do artigo 27.º da LCT «a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma, pela mesma infracção.»
  - 2.3.1. Assim sendo, a sanção disciplinar despedimento não é proporcional à gravidade da conduta da trabalhadora e à sua culpabilidade, uma vez que, como já se referiu, não causou prejuízos de tal modo graves que ponham em causa a confiança que a entidade patronal depositou na trabalhadora, a tal ponto de se tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

### III - CONCLUSÃO

Em face do exposto, uma vez que a entidade patronal não ilidiu a presunção legal a que se refere o n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, segundo o qual «o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, presume-se feito sem justa causa», a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ... .

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE**

**AGOSTO DE 2001**