

PARECER N.º 71/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 82 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2 de Dezembro de 2005, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. ..., instrutor nomeado para conduzir o processo instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço da empresa ..., S.A., a exercer funções na loja ..., no Porto.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. A nota de culpa enviada à trabalhadora, em 1 de Setembro de 2005, bem como o seu aditamento (enviado em 22 de Novembro de 2005) integram, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.3.1. A arguente procedeu a um inventário à loja, a pesquisas no sistema informático, ao POS e a outros registos, bem como à audição da trabalhadora ... e apurou que, no dia 5 de Julho de 2005, a arguida vendeu uma camisa com a referência ... por 30.00 € quando o preço de venda era de 69.30 €
A arguida não registou no sistema informático a venda efectuada nem entregou o respectivo talão de compra à cliente.
Instada sobre a venda efectuada, a trabalhadora afirmou que se recordava de ter atendido a cliente e do modelo de camisa adquirido. No entanto, não se lembrava do registo da venda e da entrega do talão.
Realizado o apuramento “do caixa” daquele dia, foi constatado que os valores em caixa correspondiam às vendas efectuadas.

Face ao que precede, a entidade patronal considera que a trabalhadora ... *descaminhou a quantia recebida ..., ao não entregá-la no caixa da loja ...*

1.3.2. A trabalhadora arguida foi suspensa preventivamente das suas funções, em 1 de Setembro de 2005.

1.4. Na resposta à nota de culpa e ao seu aditamento, a trabalhadora alegou em sua defesa que:

1.4.1. *A ausência do registo informático da referida venda se deve "... à falta momentânea do sistema informático e não a qualquer outro acto voluntário ...", com o objectivo de "... esconder ou omitir a venda".*

1.4.2. De acordo com os procedimentos implementados na loja, embrulhou a compra efectuada pela cliente e acompanhou-a à secção de senhora, tendo dado conhecimento à colega ... do nome da ficha de cliente. Depositou a referida compra, na parte interior do balcão e regressou ... *à secção de homem onde continuou o atendimento e as vendas aos clientes em espera.*

1.4.3. Desconhece os factos constantes dos pontos n.^{os} 3 e 4 da nota de culpa.

1.4.4. Foi realizado um inventário em meados de Julho de 2005, que apurou a falta de diversas peças de vestuário, tendo dado conhecimento do facto à gerência da loja e à administração da empresa.

1.4.5. Não se apropriou de quaisquer valores recebidos pela venda da camisa.

1.4.6. Desconhece o que a cliente adquiriu na secção de senhora, bem como o que foi pago pela mesma e qual o meio de pagamento utilizado.

1.4.7. Desconhece as conversas havidas entre a cliente e a sua colega ...

1.4.8. A arguente, com o aditamento à nota de culpa, pretende declarar a intenção de a empresa proceder ao seu despedimento, o que não tinha sido manifestado aquando do envio da nota de culpa.

1.4.9. Considera que o aditamento à nota de culpa é extemporâneo e ilegal, uma vez que a arguente pretende com o mesmo alterar a matéria ... *constante da nota de culpa e as consequências nela manifestadas ...*

1.4.10. Por outro lado, entende que a acusação constante do aditamento à nota de culpa, nomeadamente a que se refere à ... *prática de um crime por furto de, pelo menos 30.00 €, valor que, segundo a arguente, lhe foi entregue para pagamento do preço da camisa ...*, constitui um facto novo que já é do conhecimento da empresa, desde a data da elaboração da nota de culpa, pelo que caducou o direito do exercício da acção disciplinar quanto a este facto.

1.4.11. É uma trabalhadora assídua, competente e zelosa, a quem foi ... *confiada a chave do estabelecimento até à data do recebimento da nota de culpa ...*

1.4.12. Requereu a junção aos autos dos seguintes elementos de prova:

- a) Escala do período de almoço dos trabalhadores da loja;
- b) Mapas de vendas efectuadas pela arguida no dia 05 de Julho de 2005;
- c) Inventário total da loja;
- d) Mapas de vendas efectuadas pela arguida desde o início do seu contrato de trabalho e dos outros trabalhadores;
- e) Folha do cadastro disciplinar;
- f) Relatórios das avaliações de desempenho efectuadas desde o início do contrato de trabalho.

1.4.13. A trabalhadora arguida requereu, ainda, a inquirição de quatro testemunhas.

1.5. A entidade patronal juntou ao processo disciplinar um auto de declarações que não está assinado por quem prestou o depoimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

Um dos preceitos da mencionada Directiva 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.*

Por outro lado, a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92 e C-32/93) considera que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (actual alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE).

Cabe ainda referir que a Directiva 97/80/CE, no preceituado n.º 18, refere que a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumbe à parte demandada, isto é, nos termos do seu artigo 4.º, incumbe à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.

Em prol da obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

É neste enquadramento que importa avaliar como foi conduzido o processo disciplinar, bem como se foi comprovada a acusação que impende sobre a trabalhadora, de modo a apurar se foi ilidida a presunção legal pela empresa, prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

- 2.2.** O auto de declarações constante a fls. 47 dos autos não poderá ser tido em conta, devido ao facto de o mesmo não se encontrar devidamente assinado.

2.3. Dos dados do processo disciplinar, resulta ainda que a arguente não juntou aos autos a folha do cadastro disciplinar da trabalhadora para que esta pudesse fazer prova do alegado no artigo 18.º da resposta à nota culpa.

Assim sendo, a arguente comprometeu o direito de defesa da trabalhadora, o que violou o princípio do contraditório enunciado no n.º 1 do artigo 414.º do Código do Trabalho, podendo o Tribunal declarar a invalidade do processo disciplinar, conforme dispõe a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.

2.4. Quanto ao alegado pela trabalhadora, e constante dos pontos n.ºs 1.4.9., 1.4.10. e 1.4.11., verifica-se que caducou o direito à aplicação de qualquer sanção por parte da entidade patronal no que respeita às acusações proferidas contra a trabalhadora constantes quer da nota de culpa quer do seu aditamento, uma vez que entre a data da audição das testemunhas identificadas a fls. 66 e 69 dos autos e o envio do aditamento à nota de culpa decorreu um prazo superior ao previsto no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho.

2.5. No que respeita à matéria substancial, verifica-se que:

No dia 05 de Julho de 2005, a trabalhadora arguida vendeu a camisa com a referência atrás indicada que não registou no sistema informático.

No entanto, não se poderá dar por provado que a falta de registo no sistema informático da referida peça de roupa, bem como a não entrega do talão de compra à cliente se deva a culpa da arguida, na medida em que, por um lado, todas as testemunhas são unânimes em afirmar que, por vezes, o sistema informático se encontrava indisponível.

Por outro lado, não foi possível apurar quais eram os procedimentos a adoptar por parte dos/as trabalhadores/as em caso de indisponibilidade do sistema.

2.6. Também não se poderá dar por provado que a trabalhadora tenha embrulhado a peça de roupa e a tenha deixado na parte interior do balcão de senhora, devido os depoimentos das testemunhas serem contraditórios e a arguente não ter junto aos autos prova documental relativa aos procedimentos a adoptar por parte dos/as trabalhadores/as quanto às vendas por si efectuadas.

2.7. Por outro lado, não resulta do processo disciplinar qualquer prova quanto ao alegado valor da peça de roupa, na medida em que as testemunhas que prestaram o seu depoimento e a trabalhadora não se pronunciaram sobre este facto.

Acresce ainda que dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas não se retira que a trabalhadora se tenha apoderado da alegada importância que a arguente refere, uma vez que a arguida nega o facto e não existe prova quanto às normas internas da empresa pelas quais os/as trabalhadores/as se tinham que pautar, quando recebiam importâncias respeitantes a vendas efectuadas.

2.8. Por todo o referido, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, conclui-se que a empresa ..., S.A. não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE DEZEMBRO DE 2005**