

PARECER N.º 45/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 48 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Maio de 2006, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela empresa ... – Sociedade Unipessoal, L.^{da}, quanto à trabalhadora puérpera ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Em 29 de Maio de 2006, os serviços da CITE enviaram ofício à trabalhadora e à empresa a solicitar esclarecimentos sobre o facto de não constar do processo disciplinar a resposta à nota de culpa, tendo esta Comissão recebido, apenas, um fax do representante legal da empresa a informar que a trabalhadora não respondeu à nota de culpa nem requereu quaisquer diligências probatórias.
- 1.4. A nota de culpa enviada à trabalhadora em 28 de Abril de 2006 e recebida por esta em 2 de Maio de 2006 integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.4.1. A arguida foi admitida ao serviço da arguente para exercer as funções inerentes à categoria de escriturária no departamento de recursos humanos.
 - 1.4.2. *De entre as principais tarefas e responsabilidades da Arguida está, entre outras, a do processamento mensal dos salários de todos os trabalhadores da Arguente.*
 - 1.4.3. *Enquanto trabalhadora da Arguente incumbida da tarefa de processamento de salários dos trabalhadores, a Arguida sabe que o montante do subsídio de refeição apenas é devido aos trabalhadores por cada dia de trabalho efectivamente prestado e não*

quando os mesmos se encontram de férias ou quando impossibilitados de prestar temporariamente os seus serviços por motivo de doença.

- 1.4.4.** ... para a quase totalidade dos trabalhadores da Arguente, a Arguida sempre processou os salários de forma a incluir neles os montantes dos subsídios de alimentação correctos ...
- 1.4.5.** No dia 14 de Fevereiro de 2006, a arguida iniciou o gozo de licença por maternidade, tendo as tarefas relativas ao processamento de salários passado a ser desempenhadas pela Directora de Recursos Humanos.
- 1.4.6.** Na segunda semana do mês de Abril de 2006, a Directora de Recursos Humanos efectuou ... um controlo dos dias de férias gozados por todos os trabalhadores da Arguente ..., durante o ano de 2005 e 2006, e detectou que a arguida, no processamento da sua remuneração referente aos meses de Julho, Agosto, Outubro e Dezembro de 2005 e Janeiro de 2006, incluiu o valor do subsídio de refeição nos dias em que gozou férias ou esteve em situação de incapacidade para o trabalho por estado de doença.
- 1.4.7.** Com a conduta indicada no ponto n.º 1.4.6. do presente parecer, a arguida veio, assim, a apropriar-se, ilicitamente, da importância de €94,26.
- 1.4.8.** Também no processamento dos salários do marido a Arguida processou valores de subsídio de refeição referentes a dias em que aquele se encontrou a gozar férias, durante o ano de 2005/2006.
- 1.4.9.** A trabalhadora com a conduta referida no ponto n.º 1.4.8. do presente parecer, provocou prejuízo patrimonial à arguente no valor de €94,29.
- 1.4.10.** A arguida com o seu comportamento violou o dever de lealdade e honestidade a que está obrigada perante a arguente, impostos pelo n.º 1 do artigo 121.º e a alínea e) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.4.11.** A trabalhadora arguida não respondeu à nota de culpa nem requereu quaisquer diligências probatórias, apesar de ter sido devidamente notificada para o fazer.

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 (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 se foi ilidida a presunção legal pela empresa, tal como previsto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

- 2.2.** A entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de incluir o valor do subsídio de refeição na remuneração relativa aos meses em que esta gozou férias ou esteve em situação de incapacidade para o trabalho por estado de doença, bem como ainda de processar o valor do referido subsídio na remuneração referente aos meses em que o marido gozou férias, durante o ano de 2005/2006.

No entanto, os recibos de remuneração juntos ao processo disciplinar, por si só, não constituem prova suficiente para comprovar os factos alegados pela arguente.

Para comprovação de tal, a arguente deveria, também, entre outros, ter junto aos autos cópia dos mapas de férias respeitantes aos anos em causa, cópia dos certificados de incapacidade para o trabalho por estado de doença da trabalhadora e cópia dos mapas de assiduidade da arguida e do seu marido, relativos aos períodos indicados, ou produzir prova testemunhal que viesse a corroborar o que refere, o que não sucedeu.

- 2.3.** Assim, e tendo em consideração o apontado em 2.2. do parecer, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, dado a empresa não ter 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 ... – Sociedade Unipessoal, L.^{da}, 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 prescrito no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, sendo o parecer da CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 8 DE JUNHO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP –
CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**