

PARECER N.º 55/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, 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 59 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.07.2006, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., da Sociedade de Advogados ... & Associados, em representação da ..., L.^{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 n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida *tem a categoria profissional de demonstradora*.
- 1.3. Na nota de culpa, a empregadora afirma que *no dia 26 de Abril de 2006, a arguida tinha uma visita agendada ao cliente ..., sito na ...*
 - 1.3.1. A empregadora acusa a trabalhadora arguida de *não ter visitado o referido cliente, como era sua obrigação e dever, não tendo tido sequer o cuidado e a atenção profissional para pedir àquele desculpas pelo sucedido e agendar nova data para a realização da visita*.
 - 1.3.2. A empregadora acusa ainda a trabalhadora arguida de, nesse mesmo dia, ter mentido ao Supervisor de Vendas, seu superior hierárquico, o Senhor ..., ao dizer-lhe que não seria possível *efectuar uma visita ao salão do cliente ..., uma vez que se encontrava no salão do cliente ..., em ...*
 - 1.3.3. A trabalhadora é acusada, também, de, no dia 11 de Maio de 2006, ter mentido ao seu superior hierárquico Senhor ..., quando este a questionou sobre o sucedido no dia 26 de Abril de 2006, ao garantir que *nesse dia efectuara a visita ao cliente ... e que tinha com ela, inclusive, a folha da visita assinada por este cliente*.

- 1.4. A entidade empregadora entende que, com este comportamento, a trabalhadora arguida violou gravemente os deveres de *realização do trabalho com zelo e diligência*, de *obediência à entidade patronal no que respeita à execução do trabalho* e de *guardar lealdade à entidade patronal* a que, respectivamente, aludem as alíneas *a)*, *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, reconhecendo, no entanto, ter dito *ao Senhor ...*, *no dia 27 de Abril de 2006, que estava no cliente ...*, quando, de facto, não estava.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.2. Vejamos, no caso *sub judice*, a prova produzida pela entidade empregadora:
 - 2.2.1. A testemunha Sandra Santos refere apenas que, nos dias 26 e 27 de Abril de 2006, a trabalhadora arguida não esteve no seu salão de cabeleireiro.
 - 2.2.2. A testemunha ... afirma que estava marcada uma formação para o dia 26 de Abril de 2006 e que ninguém do seu salão de cabeleireiro telefonou para a trabalhadora arguida a desmarcar a referida formação, mas que, depois de ter falado com o Senhor ..., foi, então, marcada uma formação para o dia 3 de Maio de 2006.
- 2.3. Em conclusão, a entidade empregadora fez prova de que a trabalhadora arguida não esteve em nenhum dos salões de cabeleireiro supra-referidos, o que esta veio a confirmar, mas não logrou provar que a arguida tivesse uma visita agendada, no dia 26 de Abril de 2006, ao cliente ..., sito na ...
- 2.4. Mas mesmo que se considerasse como provado o agendamento da mencionada visita destinada a ser efectuada pela trabalhadora arguida e tendo em consideração a falta à verdade reconhecida por esta, não se afigura que tais factos possam configurar uma

infracção de tal modo grave a que possa ser aplicável a sanção disciplinar de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

- 2.4.1. O despedimento com justa causa, previsto no artigo 396.º do Código do Trabalho, exige que o trabalhador tenha um comportamento culposo, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que nem sequer foi alegado pela entidade empregadora.
- 2.4.2. Aliás, não parece ser este o caso, em face do comportamento da trabalhadora, que, embora censurável, apenas poderia ser sancionado em termos proporcionais à gravidade da infracção e à culpabilidade da infractora, em conformidade com o artigo 367.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Face ao que antecede, a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de a respectiva entidade empregadora não ter produzido prova da justa causa do seu despedimento, conforme lhe competia, e tal facto poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006**