

## PARECER N.º 115/CITE/2008

**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 529 – DP/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.11.2008, a CITE recebeu da empresa ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., 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. Datada de 05.09.2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:
  - 1.2.1. A arguida foi contratada em 1 de Agosto de 2007, para exercer as funções de empregada de limpeza, categoria que sempre exerceu, em horários diferentes da maioria das colegas, trabalhando a maior parte do tempo, sem ter qualquer tipo de controlo.
  - 1.2.2. *A arguida a partir de 14 de Maio e até 25 de Julho de 2008, encontrava-se de baixa médica. Entretanto, a partir de 25 de Julho de 2008, entrou de licença de parto.*
  - 1.2.3. *Em 5 de Agosto de 2008, foi detectado pelos serviços de pessoal de que a mesma estava a auferir normalmente os seus vencimentos, no período em que esteve de baixa e parto.*
  - 1.2.4. *Esta verificação não se deu de imediato pelo facto de a arguida não picar o ponto, dado o seu horário, mas logo que a entidade empregadora teve conhecimento, a arguida foi, imediatamente, contactada, para repor as importâncias auferidas indevidamente, tendo esta respondido que quem se enganou que pague, não tenho culpa que me dessem aquele dinheiro.*

- 1.2.5.** *Mesmo assim foi explicado que foi um lapso de processamento e que aquelas importâncias não lhe pertenciam, tendo a arguida feito ouvidos de mercadora, não dando mais qualquer satisfação seja a que título for.*
- 1.2.6.** *A entidade empregadora conclui que os factos descritos pela sua gravidade e consequências são susceptíveis de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.3.** *A trabalhadora arguida foi notificada da nota de culpa, em 23.09.2008, não constando do processo qualquer resposta à referida nota de culpa.*

## **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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** *Um dos considerandos da referida 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.*
- 2.1.2.** *Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) 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 (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.*
- 2.2.** *Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que 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.

- 2.3. Ora, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida de pretender fazer suas as importâncias que lhe foram pagas indevidamente, durante o período em que esteve de baixa por gravidez de risco, de 14.05.2008 a 24.07.2008 e após o parto, durante a licença de maternidade até ao fim do mês de Julho de 2008.
- 2.4. De facto, constam do processo disciplinar *sub judice* três certificados de incapacidade temporária para o trabalho, de 14.05.2008 a 24.07.2008, por gravidez de risco, respeitantes à trabalhadora arguida e uma declaração, passada pelo Centro Hospitalar de Alto Minho, de internamento da referida trabalhadora, entre 25.07.2008 e 28.07.2008, por motivo de parto, que ocorreu em 26.07.2008.
  - 2.4.1. Constam igualmente do processo disciplinar uma carta registada com aviso de recepção, enviada, em 07.08.2008, pelo mandatário da entidade empregadora à trabalhadora arguida, que esta recebeu em 12.08.2008, a solicitar a devolução, no prazo de 48 horas, da quantia de € 1.174,71, que recebeu indevidamente, durante o período em que se encontrava de *baixa médica*, em consequência de – *um lapso informático*.
  - 2.4.2. Do processo disciplinar em análise constam, ainda, três declarações, sendo duas assinadas por funcionárias da empresa e a outra por uma funcionária de outra empresa que é responsável pelo processamento de salários da empresa arguente, que confirmam todas as acusações invocadas na nota de culpa.
  - 2.4.3. Do presente processo disciplinar não consta qualquer resposta da trabalhadora arguida à carta referida no ponto 2.4.1. nem à nota de culpa.
- 2.5. Este comportamento é culposo, porque revela uma vontade consciente por parte da trabalhadora arguida de se apropriar de importâncias que lhe foram pagas indevidamente, uma vez que durante o período de *baixa médica* em que as recebeu indevidamente, auferia o respectivo subsídio da segurança social.
- 2.6. O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque além de repetido, prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.7. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*Tendo em conta o rigor que temos de ter na ponderada análise de todos os documentos que são carreados para os autos, considero que a empresa não juntou aos autos de processo disciplinar o documento idóneo que comprove que tenha efectivamente liquidado as retribuições que invoca ter pago. Motivo pelo qual não pode a representante da CGTP votar a favor do despedimento, tendo em conta que não se considera cabalmente ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, porque a prova carreada para os autos não é suficientemente clara e objectiva.*