

PARECER N.º 66/CITE/2009

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, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Processo n.º 350 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11.05.2009, a CITE recebeu da ..., S.A., 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, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 1.2. Em 14.03.2009, a trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa, que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A arguente dedica-se a todo o comércio retalhista e armazenista, nomeadamente a exploração de centros comerciais, estabelecimentos de charcutaria, confeitaria café, restaurante, padaria e talho e ainda as indústrias de confeitaria, padaria e salsicharia.*
 - 1.2.2. *A arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 15.03.1999 e, actualmente, tem a categoria profissional de Operadora Especializada, e exerce as suas funções no estabelecimento da arguente, sito em Faro.*
 - 1.2.3. *A arguente lançou no mês de Janeiro de 2007 uma campanha com ampla divulgação denominada ..., que consiste na atribuição aos clientes de um cartão que permite a acumulação e rebate de descontos nas lojas ..., ..., ... e ...*

- 1.2.4.** Refere a arguente que em 15.02.2009, compareceu na loja um cliente a solicitar a recuperação de um talão de compras efectuadas na loja no dia 01.02.2006, às 12,59 horas, tendo-se verificado que o desconto do referido talão de compras já tinha sido efectuado no dia 14.02.2009. às 9,21 horas para o cartão cliente da arguida, através do utilizador que corresponde à arguida.
- 1.2.5.** A arguente realizou uma auditoria aos registos do cartão da arguida, tendo analisado o período de 30.01.2007 a 15.02.2009, constatando-se que a arguida realizou no seu cartão 535 recuperações de talões no período supra referido, que correspondem a € 18.192,33 em compras, o que equivale a um benefício de €1.077,11, com um desconto rebatido no total de € 908,33.
- 1.2.6.** A arguente conclui que a arguida utilizou indevidamente o seu nome de utilizador para recuperar talões de clientes, registando as transacções dos clientes no seu próprio cartão cliente, violando os deveres de respeito, obediência, zelo, diligência, lealdade e de promover a produtividade da empresa, pelo que o comportamento da arguida, pela sua gravidade e o grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, nos termos do n.º 1 e das alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, então em vigor, também, previsto no n.º 1 do artigo 351.º e nas alíneas a), d) e e) do n.º 3 do actual Código.
- 1.3.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refere que efectuou a recuperação de talões pertencentes a familiares seus, sempre com a autorização e a pedido dos titulares do talão.
- 1.3.1.** A trabalhadora arguida refere ainda que houve colegas que tiveram conhecimento da sua palavra passe e que em 01.02.2009, foi efectuada uma compra na ..., cuja recuperação foi efectuada na conta pessoal da arguida, o mesmo acontecendo, em 23.01.2009, na loja de...
- 1.3.2.** A trabalhadora arguida conclui que nunca esteve em qualquer loja da empresa situada na ... ou em ..., pelo que é impossível a arguida ter realizado as recuperações de talões aí mencionadas, devendo o presente processo disciplinar ser arquivado.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A alínea *c)* do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*
- 2.1.1.** Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.
- 2.2.** 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.
- 2.2.1.** 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.*
- 2.2.2.** 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, proibida nos termos da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.3.** 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.

- 2.3.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de utilizar indevidamente o seu nome de utilizador para recuperar talões de clientes, registando as transações dos clientes no seu próprio cartão cliente, juntando para o efeito umas listagens, que não provam nem a autoria da referida utilização, nem se essa utilização foi indevida.
- 2.3.2.** Ao invés, a trabalhadora apresentou três testemunhas, sendo uma sua cunhada e outra seu amigo, que declararam não possuir ou ter negado aderir ao cartão cliente e ter dado os talões das compras para que a trabalhadora arguida os descontasse no seu cartão cliente. A outra testemunha, que exerce as funções de supervisora, declarou que *nunca viu a arguida recuperar talões*, mas sabe que, *depois do horário de trabalho, os colaboradores costumam recuperar talões pessoais e/ou de familiares*, e acrescenta que *a arguida é uma excelente colaboradora*.
- 2.3.3.** Com efeito, em face dos elementos constantes do presente processo, não se comprova que a trabalhadora tenha tido um comportamento que se possa considerar grave e que pelas suas consequências, torne impossível a subsistência da relação laboral, que conduza a um processo de despedimento com justa causa.
- 2.4.** Assim, considera-se que 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 se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA