

## PARECER N.º 31/CITE/2001

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, nos termos do art.º 24 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio

Processo n.º 72/01

### I - OBJECTO

- 1 Em 30.11.01, a CITE recebeu uma carta da empresa ... Lda, acompanhada de cópia do processo disciplinar movido por esta entidade à sua trabalhadora grávida ..., nos termos e para os efeitos do n.º 1 do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 4 de Maio.
- 2 Do processo disciplinar enviado constam a correspondência entre a trabalhadora, a empresa e o instrutor do processo, e ainda:
  - a) carta da Gerência da firma datada de 05.11.01 a remeter à CITE o processo disciplinar, cujo conteúdo refere: "Para parecer prévio sobre despedimento com justa causa, junto se remete cópia do processo disciplinar instaurado contra ... que declarou na nota de culpa encontrar-se grávida".
  - b) cópia de carta enviada pela arguente à Firma ..., Lda, a solicitar de ... a instauração de processo disciplinar contra a arguida e cópia da reclamação apresentada na Direcção Geral ... em 02.11.01, bem como cópia do documento que serve de registo às faltas dadas pela trabalhadora arguida;
  - c) cópia da nota de culpa;
  - d) cópia da resposta à nota de culpa;
  - e) cópia do auto de declarações prestadas pela testemunha arrolada pela trabalhadora arguida;
  - f) cópia do relatório final.
- 3 Em 05.12.01, a Comissão enviou um ofício à Gerência da empresa e um ofício à trabalhadora arguida, acusando a recepção do pedido de parecer prévio e da cópia do processo disciplinar e informando que qualquer elemento em falta deveria ser remetido à CITE até 07.12.01.
  - 1.3.1. Em 07.12.01, a CITE recebeu um fax da Gerência da empresa, a informar que o ponto constante do ofício enviado em 01.12.01 por estes serviços, relativo a "Depoimento de uma testemunha apresentada pela entidade patronal", devia ler-se "Depoimento de uma testemunha apresentada pela trabalhadora arguida".
  - 1.4. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
    - 1.4.1. A trabalhadora arguida desempenha as funções correspondentes à categoria profissional de empregada de balcão, na empresa, desde 01.04.00.

Sucedem porém que, no dia 02.11.01, pelas 20h00, estando arguida de serviço à ..., e com clientes presentes, ameaçou agredir com duas bofetadas uma cliente habitual daquele estabelecimento, por esta ter reclamado do facto da torrada por si pedida, e preparada pela arguida, não lhe ter sido apresentada de forma habitual mas "partida em 4 bocados. Inclusive a arguida foi alertada pela colega de serviço, do facto, tendo-o ignorado.
    - 1.4.2. Na sequência do referido no ponto 1.6.1. do presente parecer, a cliente solicitou o livro de reclamações onde fez constar que a arguida proferiu contra si e a uma sua acompanhante, a frase que se transcreve: "olhe que lhe dou duas bofetadas na cara". Na opinião da ofendida o atendimento de clientes por outros funcionários era exemplar.
    - 1.4.3. Posteriormente, a cliente e a sua acompanhante decidiram apresentar queixa crime contra trabalhadora na esquadra, o que originou a comparência de agentes policiais no local, a fim de identificarem a arguida.
    - 1.4.4. Acresce que a trabalhadora arguida, no período compreendido entre 18 de Abril e 12 de Outubro de 2001, deu injustificadamente 10 faltas conforme o quadro seguinte:

Mês	Dia
Abril	18, 19, 27
Maior	9, 16, 24, 30

Junho	6
Outubro	11, 12

- 1.4.5. As faltas suprarreferidas "... encontram-se registadas no Registo de Pessoal a que se refere a alínea h) art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 49.408, de 24/11/69 ...". Estas faltas trouxeram graves consequências para a empresa, uma vez que esta, sem conhecimento prévio se vê impossibilitada de substituir os trabalhadores faltosos, implicando que os clientes insatisfeitos com a demora de atendimento se vão embora.
- 1.4.6. Em face do exposto, a arguente considera que é praticamente impossível a subsistência da relação laboral, pelo que é sua intenção de proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida.
- 1.5. Em resposta à nota de culpa e no que respeita aos factos de que vem acusada, a trabalhadora alega, em síntese, o seguinte:
- 1.5.1. Não corresponder completamente à verdade o vertido na nota de culpa, uma vez que à cliente foi perguntado pela arguida qual a razão da reclamação, tendo na sequência disso sido agredida verbalmente pela cliente, que lhe chamou de incompetente e como tal devia era estar a lavar loiça, dado não ter categoria para desempenhar tais tarefas;
- 1.5.2. A estes insultos, respondeu em voz alta para que a senhora não fosse deselegante para consigo;
- 1.5.3. Afirma ainda ser do conhecimento da empresa que a referida cliente reclama de todo o serviço que lhe é apresentado;
- 1.5.4. Encontra-se a trabalhar para a arguente há cerca de 2 anos. O que significa ter algumas qualidades, caso contrário tê-la-iam despedido durante o período experimental;
- 1.5.5. Encontrar-se grávida, facto que a empresa conhece. Por isso mesmo, por vezes tem necessidade de se ausentar para ir a consultas médicas, realizar exames e outro tipo de testes, admitindo assim ter dado as faltas por esse motivo.
- 1.5.6. Requer a audição de uma testemunha, trabalhador do Jornal ".....", que é cliente da arguente.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A entidade empregadora afirma na nota de culpa que a trabalhadora arguida, entre 18 de Abril e 12 de Outubro de 2001, deu dez faltas interpoladas ao serviço.

Sem necessidade de se fazerem considerandos sobre a discrepância que existe entre o narrado no ponto 5 da nota de culpa, e o constante do documento que serve de registo às faltas dadas pela trabalhadora, a arguida admite ter faltado, mas alega que as suas ausências ao serviço, se prenderam com a necessidade de deslocação a consultas pré-natais e exames médicos, às quais a lei dá protecção, devido ao seu estado de gravidez, facto que era do conhecimento da empresa.

Assim, cabendo o ónus da prova à entidade empregadora, por força do art.º 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, afigura-se que a arguente não fez prova que não tivesse conhecimento da gravidez da trabalhadora e, como tal, que as faltas dadas não se devessem por motivo do seu estado de gravidez. Por outro lado, importa salientar que, de acordo com o disposto no n.º 2 do art.º 2 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, diploma que regulamenta a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, aplicável ao sector privado, no caso de as consultas pré-natais só serem possíveis dentro do horário de trabalho, a trabalhadora não é obrigada a entregar à entidade patronal declaração médica que comprove as ausências ao serviço por esse motivo, a não ser que o empregador o exija e não estando comprovado no processo essa exigência.

- 2.1.1. Relativamente ao facto ocorrido em 2.11.01 e narrado pela arguente nos pontos 1. a 4. da nota de culpa, salienta-se:

Dos elementos juntos aos autos, resulta que a arguida confeccionou uma torrada para duas clientes, que as mesmas consideraram com má apresentação, tendo proferido, contra arguida, frases como "isto não é coisa que se apresente", "Quem fez isto devia ir lavar pratos e outras frases congénere".

Sentindo-se a arguida atingida na sua dignidade e brio profissional, exaltou-se e veio a pronunciar a frase injuriosa que se cita: "Se não se calam vou aí e dou-lhes duas bofetadas".

Dado a cliente, Senhora D. ..., não ter gostado que a arguida tivesse proferido àquelas palavras, veio a exigir à arguente o livro de reclamações, no qual fez constar tais factos (Cfr. fls. 2 dos autos).

Não está provado que as supostas ofendidas tivessem apresentado queixa crime contra arguida na ..., uma vez que essa informação apenas consta do livro de reclamação e a testemunha indicada a fls. 10. dos autos nada refere sobre este facto. Assim sendo, afigura-se que a arguente, para prova do que alega no ponto 3. da nota de culpa, devia ter promovido a audição de testemunhas ou juntar aos autos outros elementos que comprovassem tal facto.

É comumente aceite que durante o período de gravidez a mulher pode-se encontrar mais sensível a problemas de natureza conflituosa, podendo responder de uma forma menos controlada, o que sucedeu no caso em apreço.

Acresce ainda o facto de a entidade patronal não invocar nem provar prejuízos de ordem patrimonial decorrentes da conduta da trabalhadora.

Por outro lado, não parece que a relação laboral existente entre a arguida e a arguente se encontre impossibilitada de continuar, uma vez que, segundo informação telefónica da arguida, a mesma continua a efectuar a sua prestação de trabalho na pastelaria. Se considerasse a relação laboral efectivamente comprometida, a arguente teria optado por suspender preventivamente a trabalhadora até que o parecer da CITE chegasse ao seu conhecimento.

Em suma, embora o comportamento da trabalhadora arguida se revista, eventualmente, de gravidade passível de sanção disciplinar, entende a CITE que a pena proposta pela arguente é inadequada, e como tal excessiva, face à gravidade do acto cometido pela trabalhadora, tendo a entidade patronal ao seu alcance, outras penas mais adequadas a que poderá recorrer. Sobre esta matéria veja-se o Acórdão do S.T.J. de 22/02/85, (Acórdãos doutriniais 284.º/285.º - 997), segundo o qual a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor e sendo o despedimento a sanção mais grave, esta só deve ser aplicada nos casos em que haja um comportamento culposo do trabalhador que torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.

### **III - CONCLUSÕES**

- 3.1. A entidade patronal não fez prova que não tivesse conhecimento da gravidez da trabalhadora e, como tal, que as faltas dadas não se devessem por motivo do seu estado de gravidez;
- 3.2. A arguida foi atingida na sua dignidade e brio profissional por duas clientes e por isso mesmo reagiu desabridamente;
- 3.3. Não está provado que as supostas ofendidas tivessem apresentado queixa da arguida na esquadra por falta de elementos nos autos que comprovem o facto;
- 3.4. A entidade patronal não invocou nem provou prejuízos de ordem patrimonial;
- 3.5. Não resulta que a arguente tenha perdido a confiança na trabalhadora, uma vez que a arguida continua a efectuar a sua prestação de trabalho;
- 3.6. Embora o comportamento da trabalhadora mereça ser censurado, a pena proposta pela arguente é inadequada, e como tal excessiva face aos requisitos legais em vigor.
- 3.7. Nestes termos, a CITE, considera que existe no caso em apreço uma situação de discriminação em função do sexo por motivo de gravidez, pelo que não é favorável ao despedimento da trabalhadora ....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE DEZEMBRO DE 2001**