

## **PARECER N.º 4/CITE/2004**

**ASSUNTO:** Parecer prévio, nos termos do artigo 10.º n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 2/2004

### **I - OBJECTO**

- 1.1.** Em 06.01.2004, a CITE recebeu da empresa ..., 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 conjugados dos artigos 10.º do Decreto Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2.** A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço em 1 de Junho de 1997, para exercer as funções de caixeira de 2.ª.
- 1.3.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal refere que a trabalhadora “arguida exerce as suas funções no estabelecimento da empresa sito na rua .... Olivais Sul, em Lisboa, tendo como horário normal de trabalho, o período da tarde”.
- 1.3.1.** Refere ainda que “no passado dia 21.10.2003, a arguida substituiu a sua colega e amiga ... (por esta ir ao funeral de uma prima) no posto de trabalho desta, que se situa na Avenida ... em Moscavide, tendo tal substituição tido lugar durante o período que mediou entre as 9H00 e as 12H40, horário durante o qual a arguida desempenhou as funções da colega substituída, cuja categoria funcional é a mesma”.
- 1.3.2.** No dia seguinte, a 22 de Outubro, a mãe da arguida deslocou-se ao depósito de pão e afins onde trabalha a colega ..., o que sucedia com regularidade”, e esta aproveitando a oportunidade, disse-lhe que embora estivesse “grata por a arguida ter ficado no estabelecimento até ao seu encerramento para o almoço”, “tinha ficado um bocado

aborrecida com a atitude desta última, pois por serem amigas, além de colegas, achava que a Sr.<sup>a</sup> D. ... deveria ter tido a gentileza de não exigir o pagamento das horas que fizera para a substituir, e que deveria ter sido mais flexível, logo de início, em relação ao período de substituição, pois um funeral e as cerimónias que o precedem não têm hora nem duração exacta, por natureza”.

- 1.3.3.** No dia 23 de Outubro de 2003, por volta das 11h00, a entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de ter entrado “de rompante no estabelecimento” onde trabalha a colega ..., “visivelmente, exaltada e esbracejando”, dizendo-lhe “em voz muito alterada e à frente de duas clientes que se encontravam no local”: *“Esborracho-te a cabeça, pensas que és alguma santa. Não gostaste do que a D. ... te disse e foste fazer queixa à minha mãe”*.
- 1.3.4.** “Ao mesmo tempo que proferia estas palavras, a arguida, cuja postura corporal era bastante agressiva, começou a dar murros no balcão, batendo na parede com a porta que separa a área de atendimento ao público do interior do estabelecimento”, “prossequindo sempre aos gritos, falando muito depressa e vivamente alterada, foi vociferando ameaças e insultos contra a colega ..., a quem chamou “*sacana*” e “*estupor*”, acrescentando “*tu pagas-me*”.
- 1.3.5.** “Tremendo de nervos e do embaraço da situação, a colega ..., disse entretanto à arguida”: *“És uma peixeira, não faças peixeirada”*, “*vai para o raio que te parta, deixa-me em paz*”.
- 1.3.6.** “Nessa altura, a arguida pegou num porta-guardanapos que estava em cima do balcão e atirou-o à figura da colega ..., a quem, no entanto não acertou” e “sempre aos gritos saiu porta fora”.
- 1.3.7.** “Entretanto, no meio da confusão, uma das clientes havia abandonado o estabelecimento.”
- 1.4.** Em conclusão a entidade patronal, entende que a “arguida violou os deveres que emergem do disposto no artigo 20.º n.º 1, alíneas a), e), f) e g) do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro”, pelo que, a sua conduta subsume-se no disposto do artigo 9.º, n.º 2 alíneas b), d) e i) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, razão pela qual lhe foi instaurado o presente processo disciplinar, com intenção de despedimento com justa causa”, tornando “pelo grau do seu comportamento, gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral”.

- 1.5.** Na resposta à nota de culpa a trabalhadora nega as acusações que lhe são imputadas pela entidade patronal.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Descrita a situação nos seus traços essenciais e face à prova produzida, poder-se-ão considerar como provados os factos constantes da nota de culpa.

- 2.2.** Há, no entanto, que atender ao conceito de justa causa de despedimento, às circunstâncias que rodearam os factos e às relações entre as colegas envolvidas:

- 2.2.1.** Assim, “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. II - São requisitos da justa causa de despedimento: a) um elemento subjectivo - traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo - traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; c) um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. III - A culpa e a gravidade do comportamento do trabalhador hão-de apreciar-se pelo entendimento de um “bom pai de família” ou de “um empregado normal”, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade”. Vide in Ac. STJ, de 14.11.1990; AD, 352.º - 550.

- 2.2.2.** Ora, não parece que no caso em apreço se verifique o elemento objectivo traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e por consequência, o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, dado que as trabalhadoras, entre as quais se terão passado os factos constantes da nota de culpa, nem sequer trabalham no mesmo estabelecimento.

- 2.3.** Estabelece o artigo 27.º, n.º 2 da Lei do Contrato Individual de Trabalho, em vigor à data dos factos “sub judice”, que “a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, ...”, pelo que na aplicação das sanções disciplinares deve ter-se em conta, o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da infracção e à

culpabilidade do infractor.

- 2.4.** Nos termos do artigo 24.º n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em [www.mj.gov.pt](http://www.mj.gov.pt), o que no caso em apreço não se verifica.

### **III - CONCLUSÃO**

Face ao exposto e sem prejuízo do presente processo poder conduzir a outra sanção disciplinar, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2004**