

PARECER N.º 38/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, 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 179 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 07 de Maio de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela gerência do ..., L.^{da}, quanto à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia de parte do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. Em 11 de Maio de 2007, a empresa informou telefonicamente que iria remeter à CITE cópia dos autos de depoimento prestados pelas testemunhas indicadas na nota de culpa, o que não fez, pelo menos, até ao dia 18 de Maio de 2007.
- 1.4. A trabalhadora foi suspensa preventivamente das suas funções, em 20 de Abril de 2007.
- 1.5. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de limpeza, foi admitida ao serviço da arguente, em 01 de Setembro de 2006.
- 1.6. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere-se ao seguinte:
 - 1.6.1. No dia 02 de Abril de 2007, a directora do estabelecimento de ensino solicitou à arguida que procedesse à limpeza de uma das casas de banho situada no refeitório;
No entanto, no dia 03 de Abril de 2007, pelas 16h30, aquela superior hierárquica veio a constatar que a arguida não tinha procedido à limpeza da casa de banho, conforme lhe tinha sido indicado.
 - 1.6.2. Instada a trabalhadora sobre tal, a mesma veio a afirmar que *não era serviço nosso*.
Perante tal, a superiora hierárquica disse à trabalhadora que teria que cumprir a ordem

que lhe tinha dado, mas a arguida, em tom elevado, acusou-a de estar a beneficiar as trabalhadoras ... *que trabalham no refeitório e de não ter a noção da quantidade de trabalho ...*, e que deveria ela proceder à limpeza da referida casa de banho.

- 1.6.3.** Perante tais afirmações, a superiora hierárquica disse à trabalhadora que, caso não se encontrasse satisfeita, poderia procurar outro local de trabalho, o que levou a trabalhadora a afirmar a frase que se transcreve: *Se não quer que eu trabalhe para a Senhora faça as minhas contas.*
- 1.6.4.** Durante a referida conversa, à trabalhadora foi ainda chamada a atenção para o facto de as paredes se encontrarem sujas (apresentavam restos de decoração utilizada durante o Carnaval), e a trabalhadora retorquiu, afirmando a frase que se transcreve: *Não limpei porque ninguém me disse para limpar.*
- 1.6.5.** Os factos descritos, pela sua gravidade, natureza reiterada e consequências, tornam impossível a subsistência da relação laboral, pelo que são susceptíveis de integrarem justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 e das alíneas *a)* e *d)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.7.** A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito e requerer quaisquer diligências probatórias.
- 1.8.** A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, apesar de ter sido devidamente notificada para o fazer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.
O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como

aquela trabalhadora não está a ser despedida por motivo de gravidez, lactância ou puérperio (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

- 2.2. O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos artigos da nota de culpa, apesar de ter informado, via telefone, que iria remeter à CITE cópia dos autos de depoimentos das testemunhas que arrolou na nota de culpa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos da nota de culpa, não realizando no processo disciplinar a prova que lhe competia.
- 3.2. Face ao que antecede, considera-se que o ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 25 DE MAIO DE 2007**