

## PARECER N.º 11/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 28 – DL/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 24.01.2008, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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. Em 27.12.2007, a entidade empregadora entregou a nota de culpa (documento n.º 2) à trabalhadora arguida, na qual refere o seguinte:
  - 1.2.1. *A trabalhadora arguida engravidou em Novembro de 2006, tendo apresentado baixa junto da entidade patronal no dia 25 de Janeiro de 2007. Após esta fase, a entidade patronal viu-se forçada a contratar uma nova funcionária, pois que lhe é imperioso ter um funcionário para as funções, sobretudo, de atendimento ao público.*
  - 1.2.2. *Foi no período em que a trabalhadora arguida esteve fora da ..., sua entidade patronal, que esta foi confrontada com uma série de desabafos e reclamações por parte dos doentes utentes da ..., relativos à conduta profissional da trabalhadora arguida.*
  - 1.2.3. *Assim, no dia 8 de Novembro de 2007, pelas 17h30, a senhora ... estava com o seu filho, ainda criança, na sala de espera, aguardando vez para ser consultada. Durante o período de espera da senhora ..., a trabalhadora arguida deslocou-se às instalações da ... sua entidade patronal, a fim de receber um cheque relativo a subsídio de férias.*
    - 1.2.3.1. *Uma vez chegada às instalações da ..., a arguida, ao dirigir-se para a sala de espera, foi abordada pelo filho menor da senhora ... que lhe disse: tens que tocar à campainha.*

*A arguida, ao ser abordada pela criança, respondeu: eu sei, fui eu que a comprei, quem és tu para me ensinar? Fê-lo num tom intimidativo, o que motivou a que a criança se sentasse imediatamente e chorasse agarrada à mãe.*

**1.2.3.2.***A Senhora ..., ao entrar no consultório da Dr.<sup>a</sup> ..., médica dentista e sócia gerente da entidade patronal, abordou imediatamente esta apresentando queixa relativamente ao comportamento da trabalhadora arguida, que qualificou de rude e mal-educado. Mais afirmou que só não apresentava queixa escrita no livro de reclamações porque a Dr.<sup>a</sup> ... sempre a havia tratado bem.*

**1.2.4.** *Ainda no dia 8 de Novembro de 2007, a trabalhadora arguida, ao receber das mãos de ..., também sócia gerente da ..., L.<sup>da</sup> o cheque relativo a subsídio de férias, afirmou, em voz alta e bastante alterada, que se recusava a receber tal cheque pois que o valor aí constante não era aquele a que tinha direito. A gerente ... explicou-lhe que o valor era o correcto, que havia sido a contabilista a indicar o valor e que o mesmo havia sido confirmado pela ..., ao que a trabalhadora arguida, aos gritos, afirmou que não levava cheque nenhum.*

**1.2.4.1.** *Certo é que no dia seguinte levantou tal cheque sem qualquer tipo de reivindicação. A discussão que a trabalhadora arguida gerou na ... foi escutada pela senhora ... que, encontrando-se na cadeira de dentista a ser intervencionada, ficou, uma vez, visivelmente transtornada. Não era a primeira nem a segunda vez que a trabalhadora arguida respondia com maus modos à entidade patronal, no entanto, foi a primeira vez que o fez em público.*

**1.2.5.** *No dia 9 de Novembro de 2007, portanto no dia imediatamente seguinte ao dos factos supra-referidos, a Senhora ..., doente utente da clínica há já algum tempo, em tom de desabafo, dirigindo-se à Dr.<sup>a</sup> ..., na presença da funcionária ..., em tom de desabafo afirmou: Como é que duas pessoas como as senhoras doutoras (referindo-se às Dr.<sup>as</sup> ... e ...), tão simpáticas, têm uma funcionária tão antipática? Mais afirmando, se as doutoras fossem como a funcionária que aqui tinham, a ..., já tinha deixado há muito tempo de aqui vir.*

**1.2.6.** *No dia 27 de Novembro de 2007, a doente utente ..., dirigindo-se para a gerente ..., na presença da funcionária ..., e imediatamente após a trabalhadora arguida ter abandonado as instalações da clínica, afirmou: Já não vinha à clínica há muito tempo por não gostar da forma como aquela senhora me atendia. Era antipática e não me*

*respondia nada bem, nem quando aqui vinha nem ao telefone. Mais prosseguindo: só voltei porque uma pessoa amiga que aqui vem me disse que aquela senhora, a ..., já não trabalhava cá.*

**1.2.7.** *A doente utente da clínica ... disse ainda que tinha ouvido, fora da clínica, por pessoas que conhece e que também frequentavam a clínica, que não estavam satisfeitas com o atendimento e profissionalismo da trabalhadora arguida. Afirmou mesmo: algumas pessoas, tal como eu, disseram-me que deixaram de vir à clínica por não gostarem do atendimento da ....*

**1.2.8.** *No dia 18 de Dezembro de 2007, a doente utente da clínica..., à semelhança do que havia dito a doente ... cerca de vinte dias antes, desabafou com a Senhora Dr.<sup>a</sup> ... que já tinha comentado e ouvido comentários fora da clínica no sentido da antipatia e mau atendimento ao público da trabalhadora arguida. Houve mesmo gente que me disse que deixou de cá vir à clínica por causa da Senhora D.<sup>a</sup> ..., que os atendia mal, afirmou a doente ....*

**1.2.9.** *Desde que a trabalhadora arguida entrou de baixa, portanto desde finais de Janeiro de 2007, foram-se multiplicando os desabafos dos doentes utentes da clínica relativamente à conduta profissional da trabalhadora arguida, sendo certo que todos elogiavam a conduta profissional da trabalhadora ... em comparação com a da arguida.*

**1.2.9.1.** *No entanto, foi com o aproximar do final do ano que as queixas se agudizaram, sobretudo porque houve doentes utentes da clínica que regressaram à clínica após terem conhecimento da ausência da trabalhadora arguida. Estes doentes utentes, tal como se referiu supra, deram conhecimento à entidade patronal, nas pessoas das suas gerentes ... e ..., que haviam deixado de frequentar a clínica devido à conduta profissional da trabalhadora arguida, afirmando ainda que conheciam mais pessoas nas mesmas condições.*

**1.3.** *Os comportamentos da trabalhadora arguida supradescritos assumem enorme gravidade, constituindo violação dos deveres de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, realizar o trabalho com zelo e diligência e promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa. Esta realidade em muito prejudica a entidade patronal clínica ..., que, de facto, registou uma quebra de doentes utentes.*

- 1.3.1.** *Foram muitos os doentes que deixaram de frequentar a ..., havendo mesmo alguns que abandonaram tratamentos a meio. A funcionária de atendimento ao público, numa clínica ..., é o rosto da mesma. É a primeira imagem da clínica, a pessoa a quem o doente faz uma primeira abordagem. Quando essa pessoa é uma funcionária que atende de forma deficiente os doentes, quer pessoal quer telefonicamente, esses mesmos doentes vão procurar os serviços que necessitam a outras paragens. Foi o que sucedeu com os doentes da clínica ... relativamente ao comportamento profissional da trabalhadora arguida ...*
- 1.3.2.** *Mais se realça o comportamento da trabalhadora arguida na sua relação, no seu trato com a sua entidade patronal nas pessoas das gerentes ... e ... O facto ocorrido no dia 8 de Novembro de 2007, presenciado por uma doente, foi apenas um de vários.*
- 1.3.3.** *A entidade empregadora conclui que estes comportamentos não são admissíveis e a entidade patronal não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, uma vez que a empresa perdeu completamente a confiança nesta. A conduta da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho em apreço. Assim, pelo supra exposto, a arguida com os comportamentos supradescritos violou o disposto nas alíneas a), c) e g) do n.º 1 do artigo 121.º e nas alíneas d), e) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, verificando-se a existência de justa causa para o despedimento do arguido.*
- 1.4.** Na resposta à nota de culpa (documento n.º 7) a trabalhadora arguida nega, simplesmente, todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora.

## **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 empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Além do ónus da prova, estabelece o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho que *nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.*
- 2.4.** Ora, vejamos se a entidade empregadora prova os factos constantes da nota de culpa e se apresentou uma descrição circunstanciada dos mesmos:
  - 2.4.1.** Os factos descritos em 1.2.3., 1.2.3.1. e 1.2.3.2. apenas testemunhados pela queixosa, não preenchem os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o despedimento com justa causa exige a prova do comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tendo em consideração, no quadro de gestão da empresa, designadamente, o grau de lesão dos interesses do empregador.

- 2.4.2.** Com efeito, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.*
- 2.5.** Relativamente aos factos referidos em 1.2.4. e 1.2.4.1., a entidade empregadora não consegue produzir a prova dos mesmos, dado que as testemunhas ... e ... que sobre eles foram ouvidas (documentos n.ºs 4 e 6) disseram *não ter noção do teor da discussão e não conseguir escutar com clareza as palavras da trabalhadora arguida.*
- 2.6.** No que concerne às situações relatadas em 1.2.5., 1.2.6., 1.2.7., 1.2.8., 1.2.9. e 1.2.9.1. alega-se que a trabalhadora arguida *é antipática, não me respondia nada bem, nem quando aqui vinha nem ao telefone, que não estavam satisfeitas com o atendimento e profissionalismo da trabalhadora arguida, que algumas pessoas, tal como eu, disseram-me que deixaram de vir à clínica por não gostarem do atendimento da ..., que houve mesmo gente que me disse que deixou de cá vir à clínica por causa da senhora ..., que os atendia mal, e que vários utentes doentes haviam deixado de frequentar a clínica devido à conduta profissional da trabalhadora arguida, afirmando ainda que conheciam mais pessoas nas mesmas condições.*
- 2.6.1.** A entidade empregadora deveria ter invocado os factos que servem de fundamento àquelas conclusões, descrevendo-os circunstanciadamente, nos termos do n.º 1 do citado artigo 411.º do Código do Trabalho, para se poder verificar se algum comportamento era susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º do mesmo Código.
- 2.7.** Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não fez a prova de factos que preencham os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que não ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do referido Código.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008**