

PARECER N.º 146/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, promovido pela entidade ...
Processo n.º 817 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22.10.2009, a CITE recebeu da entidade ..., Lda., 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 e na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa (fls. 14 a 20) que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A trabalhadora-arguida, adiante simplesmente designada por T.A., foi admitida, sob as ordens e direcção da entidade empregadora, em 1 de Dezembro de 2008, com a categoria profissional de empregada de balcão de 2ª, para prestar serviço na sede da empregadora ou “em qualquer outro seu estabelecimento”, com o horário de 40 horas semanais não se encontra inscrita e que se saiba em nenhum sindicato.*
 - 1.2.2. *No dia 6 de Julho de 2009, segunda-feira, a T.A. encontrava-se a prestar serviço no estabelecimento (café-pastelaria) designado de ... sito ..., quando cerca das 16h30m – 17 horas, intencionalmente deu um encontrão noutra trabalhadora ..., quando esta foi buscar uma chave para trocar as toalhas de mão.*
 - 1.2.3. *A ... questionou a TA sobre aquela atitude despropositada, em resposta, a TA saiu do estabelecimento e foi buscar uma faca ao carro, e voltou com aquele objecto para dentro do estabelecimento.*

- 1.2.4.** *A ... fugiu para o estabelecimento designado de ... sito na Rua ..., que fica muito perto do outro, contudo a TA veio em sua perseguição com intuito claro de a ameaçar e agredir com aquela com a faca.*
- 1.2.5.** *A TA entrou no aludido estabelecimento puxou da faca que tinha entretanto guardado na bolsa e fez um gesto em direcção da ... indicando que a ia espetar com a mesma, só não o fez porque o marido da TA, que veio atrás desta, a impediu de tal intento e lhe tirou a faca.*
- 1.2.6.** *Mesmo assim a TA continuou a perseguir a ... e a tentar agredi-la com as mãos.*
- 1.2.7.** *Acresce que nesta perseguição e tentativa de agressão a TA gritou para a ..., chamando-lhe de VAGABUNDA, PUTA, VÁDIA e PIRANHA estas palavras, foram produzidas com o intuito claro de ofender a honra e consideração, isto perante clientes e funcionários e para quem quisesse ouvir.*
- 1.2.8.** *Os clientes assustados e incomodados com toda esta situação saíram do estabelecimento e não mais voltaram, pelo que a empresa foi prejudicada na sua imagem e teve prejuízo patrimonial dado que os clientes que abandonaram o local não consumiram os produtos comercializados pela empresa.*
- 1.2.9.** *Saliente-se ainda que esta mesma TA, pelo menos desde Fevereiro de 2009 até hoje 06/07/2009, se tem recusado sistematicamente a substituir trabalhadoras da empresa que se encontrem doentes ou que faltem e a fazer um outro horário, quando há necessidade disso, apenas quer fazer o horário das 8 horas às 16 horas, não apresentando qualquer justificação para o efeito, sendo certo que no contrato não foi estabelecido nenhum horário específico apenas o limite de 40 horas semanais.*
- 1.2.10.** *Apesar de a sua superior hierárquica ... lhe indicar outro horário para cumprir a mesma recusa-se sistematicamente a fazê-lo.*
- 1.2.11.** *A mesma TA na hora do lanche, cerca das 15h30m, senta-se junto a uma das mesas do estabelecimento e ali fica cerca de 20 minutos e depois levanta-se vai-se vestir e depois vai-se embora, ou seja não presta serviço nesse período de tempo cerca de 20 a 30 minutos.*

- 1.2.12.** *Assim como a TA não atende os clientes quando deve e quando o faz leva muito tempo, outras vezes fica encostada à espera que outro colega os atenda por ela, não colaborando com os demais colegas de trabalho.*
- 1.2.13.** *O comportamento supra-referido da T.A. afectou o bom nome e imagem que a entidade empregadora sempre transmitiu junto dos clientes e funcionários, tanto mais que o sector de actividade em que a empresa está inserido é altamente concorrencial, pelo que incidentes como os supra relatados se traduziram na perda de clientes, que ficaram desagrados com o comportamento da T.A., assim como o incidente foi falado pelas pessoas, afectou o bom nome e imagem da empresa, junto dos seus clientes e potenciais clientes.*
- 1.2.14.** *A T.A. tinha recebido instruções expressas da gerência e superiores hierárquicos para substituir outras trabalhadoras que estavam doentes ou que tiveram que faltar.*
- 1.2.15.** *A Trabalhadora-Arguida em causa actuou livre e conscientemente, bem sabendo que com a conduta estava a desobedecer ilegitimamente às ordens e instruções dadas pelo gerente da empresa, hierarquicamente superior e que a sua conduta causava prejuízos graves para a empresa, não se importando com as consequências que daí adviessem para a mesma.*
- 1.2.16.** *Verifica-se que o comportamento da trabalhadora-arguida, que actuou livre e conscientemente, em desobediência às ordens da entidade empregadora, violou os deveres dos trabalhadores, o que constitui uma conduta ilícita e culposa, grave e notoriamente lesiva dos interesses da empresa.*
- 1.2.17.** *O descrito comportamento da T.A. representa, simultanea e reiteradamente, uma violação grosseira dos deveres do trabalhador: de respeito e urbanidade enunciado na alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho; de realização do trabalho com o zelo e diligência, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 128.º, e de cumprir as ordens e instruções respeitantes à execução e disciplina do trabalho conforme alínea e) do artigo 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.18.** *Verifica-se que o comportamento da T.A. de pratica de violência física e de injurias punidas por lei, sobre outro trabalhador, conforme alínea i) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, para com a colega de trabalho em questão, e ilegítima desobediência às ordens dadas por um responsável da empresa hierarquicamente*

superior, não realização do trabalho com zelo e diligência devidas, redução anormal da produtividade, tudo previsto nas alíneas a), d), e) e m) do n.º 2 do artigo 351.º do Código de Trabalho, que, qualquer desses comportamentos constitui justa causa de despedimento, nos termos do mesmo artigo, assim como a violação dos deveres do trabalhador supradescritos.

1.2.19. *Assim sendo, o comportamento ilícito e culposo da trabalhadora-arguida supradescrito, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constitui justa causa de despedimento, conforme o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

1.2.20. *A entidade empregadora conclui que: Dada a gravidade dos comportamentos imputadas à trabalhadora-arguida, supradescritos, entende-se ser aconselhável a suspensão preventiva da mesma, porque a presença na empresa da TA se mostra inconveniente, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 354.º do Código do Trabalho, até conclusão do processo disciplinar.*

1.3. Na resposta à nota de culpa (fls. 20 e 21) a trabalhadora arguida alega que *Não corresponde à verdade os factos que são imputados à TA na nota de culpa;*

1.3.1. *Que A TA não praticou os factos descritos na nota de culpa;*

1.3.2. *Que, Os mesmos não correspondem à verdade;*

1.3.3. *A TA não tentou agredir quem quer que seja;*

1.3.4. *A TA não assustou quaisquer clientes em qualquer estabelecimento da entidade patronal;*

1.3.5. *A TA não apelidou quem quer que seja com os nomes da nota de culpa;*

1.3.6. *A TA não se tem recusado a substituir quem quer que seja no âmbito das suas funções na entidade patronal;*

1.3.7. *Não corresponde à verdade que a TA não tivesse atendido clientes no estabelecimento mencionado na nota de culpa;*

- 1.3.8.** *A TA não prejudicou a sua entidade patronal;*
- 1.3.9.** *A TA encontra-se grávida e portanto a entidade patronal não se encontra dispensada do parecer vinculativo da CITE;*
- 1.3.10.** *A trabalhadora arguida conclui que os presentes autos devem ser arquivados, por ausência total de infracção laboral.*
- 1.4.** Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:
- Autos de Processo Disciplinar, n.º 01/2009;
 - Contrato Individual de Trabalho a Termo Certo – fls. 2 a 4.
 - Auto de Declarações – fls. 10 a 12.
 - Correspondência trocada entre os Advogados referente à entrega de procuração e convocação de testemunhas – fls. 24 a 34.
 - Despacho – fls. 35.
- 1.4.1.** A última diligência processual é datada de 8 de Outubro de 2009 e corresponde ao Relatório e Conclusões do processo disciplinar.

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.
- 2.2.1.** 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.

- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.2.3. Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de insultos a uma colega de trabalho, bem como, de ameaças de ofensas corporais a essa mesma colega.
- 2.2.4. Por seu turno, a entidade empregadora, através dos depoimentos de dois trabalhadores da empresa, demonstra a ocorrência de insultos perpetrados pela trabalhadora arguida bem como perseguições e ameaças contra uma colega de trabalho com uma faca dizendo que a ia espetar, dentro do estabelecimento da empresa e na presença de clientes, que perante estes incidentes saíram assustados.
- 2.2.5. Com efeito, os comportamentos da trabalhadora arguida são culposos, porque revelam uma vontade consciente por parte desta de agredir verbal e fisicamente a sua colega de trabalho, incluindo ameaças com uma faca.
- 2.2.6. Os referidos comportamentos da trabalhadora arguida são graves, porque revelam um total desrespeito pela colega de trabalho e pelos seus superiores hierárquicos, prejudicando a entidade empregadora e fazendo quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.3. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., L.^{da}, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE NOVEMBRO 2009**