

PARECER N.º 152/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 ..., L.^{da}
Processo n.º 818 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22.10.2009, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da ..., 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 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, em 22.09.2009, que a entidade empregadora lhe enviou, em 21.09.2009, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que a trabalhadora arguida presta a sua actividade profissional na sede da Empresa, exercendo as funções inerentes à categoria profissional de Operadora de Supermercado de 2ª, na Secção de Caixas da empresa.*
 - 1.2.2. *Que a trabalhadora arguida, face à sua categoria profissional e antiguidade, exerce funções em contacto permanente com as suas colegas de trabalho, incluindo superiores hierárquicos, demais pessoas que entram em contacto com a empresa, nomeadamente com clientes e fornecedores, devendo ter a maior das atenções para com todos eles, respeitando-os em termos de urbanidade e probidade, pois tem um especial dever de transmitir aos seus colegas e ao público em geral uma imagem agradável e que se pretende ser de serenidade, respeito e profissionalismo, e agindo com respeito e consideração pelos seus superiores hierárquicos e entidade patronal.*
 - 1.2.3. *Que, esta se encontra inserida num grupo de trabalho que é facilmente susceptível de ser perturbado com qualquer instabilidade criada por qualquer trabalhador, sendo imperativo que esta desempenhe as suas funções de acordo com as ordens que possui,*

preservando sempre a imagem da empresa e a marca ... cuja insígnia é explorada em ... pela ..., LDA.

- 1.2.4.** *Que a trabalhadora arguida, alheando-se de todas estas considerações e imperativos, assumiu comportamentos intoleráveis e inaceitáveis para com a sua entidade patronal, pautando assim a sua conduta por uma grave e reiterada violação dos deveres legais e contratuais a que deve respeito e obediência, nomeadamente os de lealdade, confiança, obediência, respeito e urbanidade.*
- 1.2.5.** *Que a trabalhadora arguida foi alvo, no dia 22 de Junho de 2009 de um processo disciplinar, por ter faltado injustificadamente nos dias 04/05/2009 e 15/06/2009, ao inventario geral e à formação profissional, respectivamente. No entanto, e após esta ter exercido o seu direito de defesa, foi-lhe aplicada sanção disciplinar de 4 dias úteis com perda de retribuição, pelo facto de com aquelas condutas esta ter revelado uma grave ausência de zelo, diligencia, respeito e assiduidade na prestação do seu trabalho, e face ao teor da sua resposta e dos documentos que apresentou juntos à mesma, foi-lhe remetida no dia 17/07/2009 carta registada com A/R na qual se solicitavam alguns esclarecimentos, face às justificações para as ausências ao trabalho que lhe eram imputadas, tendo a mesma apresentado resposta escrita, que assinou pelo seu próprio punho, e remeteu, no dia 23/07/09, via carta registada com A/R à sua entidade patronal.*
- 1.2.6.** *Que a mesma para além de se recusar a fornecer a identidade do familiar que a acompanhou aos ..., apesar de lhe ter sido dada uma ordem expressa, concreta e precisa nesse sentido, o que de per si constitui uma desobediência injustificada, esta naquela missiva extravasou o âmbito restrito em que deveria ser deduzida, dado que efectuou um ataque pessoal às pessoas individuais e colectivas ali visadas, e fê-lo de forma excessiva e desadequada uma vez que bem sabia não corresponder à verdade a factualidade que ali descreveu.*
- 1.2.7.** *Que, na sua carta, a trabalhadora arguida, entre outras afirmações e considerações, acusou a Gerência da sua entidade patronal de abusar da sua posição e do direito, de ter um procedimento persecutório iniciado após conhecimento da sua gravidez e que despudoradamente enxovalha a sua Honra e age com intuito único de a coagir, humilhar e enxovalhar.*
- 1.2.8.** *Que, esta bem sabe que tais factos não correspondem de todo em todo à verdade, bem pelo contrário, pois resulta claro, inclusivamente para a trabalhadora arguida que esta*

jamais recebeu qualquer tratamento diferenciado em relação às restantes colegas de trabalho, tendo desde sempre sido respeitados os seus direitos enquanto pessoa e trabalhadora na empresa, quer por superiores hierárquicos quer pelos seus colegas.

1.2.9. *Que a trabalhadora arguida bem sabe que imputando tal conduta aos visados estaria a atingir a Imagem, Credibilidade e Reputação bem como o Bom Nome, Honra e Consideração dos mesmos, que foi sendo construído com inúmeras dificuldades junto da população de ... e que em virtude daquelas afirmações, está irremediavelmente em risco, pois os factos que lhe imputa são geradores de desconfiança entre quer os seus trabalhadores quer entre os milhares de clientes do estabelecimento comercial explorado pela ... potenciando até uma perda de clientela, pois ninguém deseja adquirir produtos num estabelecimento comercial cuja gerência persegue, enxovalha, coage e humilha uma sua trabalhadora e que está grávida.*

1.2.10. *Que esta efectuou as acusações que fez constar da sua missiva sem que nada o justificasse, porquanto jamais alguém da Gerência ou da empresa agiu daquela forma, sendo que nada justifica as afirmações que são verdadeiras acusações que fez constar da sua carta. No entanto, ao imputar factos e condutas tão graves e que não correspondem de todo à verdade, fê-lo de forma completamente injustificada, com inverdades gravíssimas, afirmando que a Gerência persegue trabalhadoras apenas pelo facto destas se encontrarem grávidas, e que se imiscuem na sua vida pessoal, por forma a coagi-las, humilhá-las, enxovalha-las de forma despudorada, o que não correspondia nem corresponde à Verdade.*

1.2.11. *Que a trabalhadora arguida inventou tais argumentos para obter para si uma defesa que lhe permitisse escapar impune à sanção disciplinar que de qualquer forma lhe foi aplicada, pelos factos praticados dentro da empresa. No entanto, ao utilizar na sua missiva um argumento tão grave quanto falso, esta fê-lo de forma completamente injustificada, com factos falsos e gravíssimos, o que originou a instauração deste Processo Disciplinar agora com intenção de Despedimento.*

1.2.12. *Que esta para além de se recusar injustificadamente a revelar a identidade do seu familiar referido nas declarações de presença juntas à sua resposta, ou o serviço a que ambas se deslocaram, ainda se valeu daquela resposta para consciente e deliberadamente levar a cabo os actos atrás descritos, imputando factos que bem sabe não corresponderem à verdade, com o claro intuito de manchar a reputação, bom nome, consideração, credibilidade, dignidade e imagem de todos os visados, causando-*

lhes danos quase que irreparáveis, uma vez que ... é um meio pequeno, em que todos se conhecem e conhecem a empresa.

1.2.13. *Que, por tudo o exposto, e atendendo à gravidade dos factos levados a cabo pela trabalhadora arguida, às suas consequências, aos interesses em causa, nada mais resta que não a instauração do presente processo disciplinar com intenção de despedimento, em consonância com o princípio da proporcionalidade, uma vez que a esta empresa não é exigível que mantenha nos seus quadros uma trabalhadora que actue como a trabalhadora arguida actuou, ao recusar cumprir com ordens concretas, precisas e legítimas dadas pela sua entidade patronal.*

1.2.14. *Que a trabalhadora arguida violou os deveres constantes das alíneas a), d), e) e i) todos da clausula 41.^a do CCT celebrado entre a ... e ... aqui aplicável e que os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas a), c), e) f), e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.*

1.2.15. *Que, a trabalhadora arguida cometeu ainda as infracções previstas nas alíneas a), b), c), d) e i), todas do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que integram o conceito de justa causa de despedimento e que os comportamentos culposos, atenta a culpa do agente e a sua gravidade e consequências, praticamente impossibilitam a subsistência da relação de trabalho, constituindo por isso fundamento legal para o despedimento com justa causa, nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do mesmo Código.*

1.3. Tendo recebido a nota de culpa, em 22.09.2009, não consta do presente processo disciplinar a respectiva resposta da trabalhadora arguida.

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, 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.
- 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida dos factos constantes dos pontos **1.2.5.**, **1.2.6.** e **1.2.7.**, que estão na base de outro processo disciplinar que, entretanto, foi decidido.
- 2.2.2.** É de salientar que em face dos factos descritos na presente nota de culpa, a entidade empregadora não prova que a trabalhadora arguida tenha alguma vez imputado factos que bem sabia não corresponderem à verdade, com o claro intuito de manchar a reputação, bom nome, consideração, credibilidade, dignidade e imagem da empresa, causando-lhe danos quase que irreparáveis, uma vez que ... é um meio pequeno, em que todos se conhecem e conhecem a empresa.
- 2.2.3.** Com efeito, em resposta à carta da entidade empregadora de 17.07.2009, a trabalhadora arguida elabora a carta de 23.07.2009, objecto do presente processo disciplinar, que versa sobre matéria já decidida no âmbito de outro processo disciplinar e, em que pretende exercer direitos e garantias que deseja ver respeitados pela sua entidade empregadora, pelo que, nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente

para punir uma infracção, quando tenha lugar até seis meses após, nomeadamente, o exercício ou a invocação de direitos ou garantias por parte do trabalhador.

2.2.4. Ora, a entidade empregadora não demonstra que os comportamentos da trabalhadora arguida, sejam culposos e de tal modo graves, que pelas suas consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, tal como exigem os n.ºs 1 e 3 artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.3. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2009**