

## PARECER N.º 34/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho  
Processo n.º 111 – DG/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 18 de Março de 2009, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., na empresa ..., L.<sup>da</sup>, nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora desempenha funções de chefe de cozinha, detém a categoria profissional de cozinheira de 2.<sup>a</sup> e exerce a sua actividade no Restaurante ..., tendo sido contratada pela empresa em 5 de Junho de 2006.
- 1.3. Da nota de culpa consta o seguinte:
  - 1.3.1. *No dia 29 de Dezembro de 2008, pelas 13.00h, estando o restaurante aberto e a trabalhar em hora de almoço, (...), o gerente do referido estabelecimento comercial, deslocou-se à cozinha e dirigindo-se à trabalhadora arguida instou a mesma para o facto de não estar a ser servido esparregado, que já tinha sido solicitado várias vezes pelos clientes. Nesse mesmo instante a trabalhadora-arguida alegou que não admitia que ninguém gritasse com ela e saiu do seu local de trabalho, deixando a cozinha entregue às suas restantes colegas;*
  - 1.3.2. *No dia 6 de Janeiro de 2009 foi efectuada uma inspecção preventiva à cozinha e dispensa da mesma, pela (...) Eng<sup>a</sup> Alimentar responsável por todos os estabelecimentos comerciais da entidade patronal, incluindo o restaurante do ..., cabendo nas suas funções controlar os prazos de validade de todos os produtos, na presença do (gerente do restaurante), foi constatada a existência de 3 pacotes de gema de ovo com a validade a terminar no dia da vistoria; existência de recipientes com leitão e milho cozido na*

*câmara de refrigeração sem indicação do produto, da data de produção e validade; o pão ralado encontra-se num recipiente destapado e sem a informação da etiqueta original, a indicar o fornecedor, lote e validade; existência de preparado de pudim de chocolate com a validade expirada desde 11 de 2008; encontravam-se no armário em inox, várias embalagens de doce de melão, meloa, abóbora com laranja, pêra com porto e abóbora, com a validade expirada desde 2007; os micro-ondas encontravam-se muito sujos por dentro; existência de 6 kg de canela em pó com a validade expirada desde Dezembro de 2008;*

- 1.3.3.** *Tendo a Senhora Eng.<sup>a</sup> confrontado a trabalhadora arguida para o sucedido, uma vez que é esta a responsável pela cozinha e dispensa no que concerne ao controlo de stocks de bens alimentares e prazos de validades, a mesma nada alegou;*
- 1.3.4.** *Tendo ainda confrontado a trabalhadora arguida para o facto de não compreender a existência de compotas com prazo de validade expirado em 2007, pelo facto de ter sido feita uma inspecção em 24 de Novembro de 2008 (...) e nessa data não existirem compotas fora de validade, a mesma limitou-se a encolher os ombros.*
- 1.3.5.** *Desta forma, a arguida tem violado continuamente os seus deveres de realizar o seu trabalho com zelo e diligência bem como tratar os demais colegas com urbanidade e probidade, não tendo realizado o seu trabalho com zelo e diligência capazes de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da entidade patronal.*
- 1.3.6.** *(...) o comportamento da arguida, demonstra um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligencia devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo que lhe está confiado, tendo com o seu comportamento culposos, provocado prejuízos sérios e grave risco para a entidade patronal, ora com o abandono do seu local de trabalho ora por não controlar os bens alimentares em termos de prazos de validade dos mesmos.*
- 1.4.** *A entidade empregadora conclui que a conduta da trabalhadora, porque consciente, intencional e culposa integra o conceito de justa causa de despedimento, nos termos do artigo 396.º, n.º 1, n.º 2 e n.º 3, alíneas d) e e) do Código do Trabalho, entendendo dever proceder ao despedimento com justa causa, caso os factos que lhe sejam imputados sejam considerados como provados, por ser manifesta e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.*

- 1.5.** Como elementos de prova, a entidade empregadora juntou cópia dos autos de declarações de três testemunhas e quatro documentos, a saber, cópias dos relatórios das visitas ao restaurante, uma de 24 de Novembro de 2008 e outra de 6 de Janeiro de 2009, efectuadas pela responsável do controlo de qualidade alimentar; cópia do relatório de duas ocorrências, uma em 30 de Dezembro de 2008 e outra de 6 de Janeiro de 2009, e cópia do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a arguente.
- 1.6.** Em resposta à nota de culpa, na qual solicita a audição de três testemunhas, a trabalhadora refere o seguinte:
- 1.6.1.** *No dia 29.12.2008 (Segunda-feira), encontrava-se de folga pelo que a situação que se tenta descrever (...) terá ocorrido na dia 30.12.2008, não da forma como ali vem descrito, mas sim como se passa a descrever infra;*
- 1.6.2.** *No referido dia 30.12, cerca das 14.00h, a trabalhadora arguida, grávida, tinha-se deslocado aos lavabos e quando regressou encontrou o (...) gerente do estabelecimento, aos gritos dentro da cozinha. Após lhe ter perguntado o que se passava, (...) continuou a gritar e a dar murros na porta do forno e, dirigindo-se a trabalhadora arguida disse-lhe que Foda-se, caralho, é sempre a mesma merda. Nunca há nada! e Estou a ficar farto desta merda toda.*
- 1.6.3.** *Perante toda a gritaria e o tipo de linguagem utilizado, a trabalhadora arguida, no uso de um seu direito, apenas lhe disse que não era assim que se falava e que o esparregado que estava a ser solicitado pelos clientes iria ficar pronto dentro de sensivelmente 1 minuto. Novamente gritando para a trabalhadora arguida, o referido gerente disse-lhe com todas as letras Vai para a puta que te pariu!*
- 1.6.4.** *Após esta última frase preferida (...), ofensiva da dignidade, respeito e honra, quer da trabalhadora arguida, quer da sua mãe, a trabalhadora arguida enervou-se de tal forma que, uma vez, que se encontrava e encontra com uma gravidez de elevado risco achou por bem sair do trabalho mais cedo para se proteger a si e ao feto e para evitar mais conflitos. Todavia, mais uma vez, ao contrário da versão apresentada pelo (gerente), a trabalhadora arguida antes de sair do trabalho certificou-se de que o serviço da cozinha se encontrava assegurado pelas restantes colegas da cozinha e, mais, entraria uma cozinheira às 15 horas, após o que comunicou (...) que iria sair mais cedo, tendo-lhe este respondido Faz o que entenderes!*

- 1.6.5.** (...) não existiu qualquer prejuízo para o serviço em que se integra e, conseqüentemente, para a entidade patronal. (...) Com efeito, é verdade que tenha ocorrido a referida inspecção, mas a mesma não foi efectuada com ou na presença do (gerente) como ali se menciona.
- 1.6.6.** (...) não existiu qualquer anomalia ou, pelo menos, nenhuma responsabilidade ou falta de zelo pode ser assacada à trabalhadora arguida, tanto mais que, como se refere (na) nota de culpa, esta não é a única funcionária da cozinha e existe ainda o gerente que também é responsável por todo o funcionamento do estabelecimento. Ainda assim, os referidos pacotes de gema de ovo, como ali se diz, ainda estavam na validade e iam ser utilizadas nesse mesmo dia para confeccionar o doce da casa e pudins de ovos; e o milho tinha acabado de ser cozido e, já morno, foi colocado no frigorífico para acabar de arrefecer, para, em seguida, ser colocado nos recipientes adequados, etiquetados com a data de confecção, validade e tipo de uso.
- 1.6.7.** A trabalhadora arguida desconhece por completo quem colocou o leitão na câmara frigorífica, mas garante que só poderá ter sido ali colocado no dia anterior ao da dita inspecção, em que se encontrava de folga e pelo (...) responsável pela preparação e confecção de leitões no estabelecimento ou pelo (gerente), substituto responsável por essa função na ausência do primeiro.
- Acresce que, nunca poderia a trabalhadora etiquetar correctamente aqueles leitões porque, como acima se disse, tinha estado de folga no dia anterior e os assuntos relacionados com os leitões não são da sua responsabilidade funcional.*
- 1.6.8.** Também não corresponde à verdade o vertido (...) quanto ao pão ralado, na medida em que o pão ralado sempre se encontrou num recipiente correctamente identificado, sendo que no dia em questão, apenas a parte do pão ralado referida na nota de culpa foi retirada pela trabalhadora arguida do recipiente original e encontrava-se a ser usada, daí se encontrar destapada naquele momento.
- 1.6.9.** Quanto ao preparado de pudim de chocolate, a trabalhadora arguida desconhece por completo se se encontrava excedido o respectivo prazo de validade. Mas se estava ultrapassado, a responsabilidade não pode ser toda da trabalhadora arguida, uma vez que existem mais funcionárias de cozinha e o gerente que também têm as mesmas responsabilidades nesse campo.

- 1.6.10.** *Os doces que se encontravam no interior do armário em inox, foram entregues na cozinha em meados de Agosto de 2008 pelo proprietário do (restaurante), na presença de várias funcionárias que o podem confirmar, com instruções para os utilizarem na confecção de sobremesas. Os referidos doces vieram do talho contíguo ao restaurante, encerrado há cerca de 2 anos, e quando questionado acerca da data de validade, foi-lhes transmitido pelo (proprietário) que os doces estavam bons, uma vez que ele próprio teria levado alguns para sua casa, para consumo.*
- 1.6.11.** *No entanto, a trabalhadora arguida, zelosa e consciente, com receio de que algum mal daí adviesse, nunca utilizou os referidos doces, que ali permaneceram conforme deixados pelo referido proprietário.*
- 1.6.12.** *A cozinha do (restaurante) começa a funcionar às 09.00h e a limpeza mais aprofundada dos equipamentos e utensílios de cozinha apenas ocorre após o termo do serviço de almoços, dado o elevado movimento do estabelecimento naquele horário. A referida inspecção ocorreu cerca das 14.30h, altura de muito movimento na cozinha e por causa dos micro-ondas não se encontrarem ainda limpos.*
- 1.6.13.** *Relativamente aos 6 kg de canela com prazo de validade de Dezembro 2008, tal facto foi comunicado ao gerente do estabelecimento em data anterior à inspecção e, pelo mesmo, foram dadas instruções para não mandar para o lixo os referidos produtos, porque iriam ser necessários para o inventário e para manter os valores de food cost, dentro dos parâmetros pretendidos e, dessa forma, evitar mais compras desnecessárias.*
- 1.6.14.** *Após a inspecção ter terminado, a trabalhadora arguida questionou a (engenheira responsável) sobre se, com excepção da cozinha ainda se encontrar a servir almoços e, por isso, ainda não se encontrar limpa, estava tudo em ordem, (tendo a mesma respondido) que sim, com excepção dos referidos doces existentes no armário de inox e trabalhadora arguida explicou que os doces lhe foram entregues pelo (proprietário), (...) e que se encontravam naquele local desde Agosto de 2008 no mesmo estado em que foram ali colocados.*
- 1.6.15.** *Pelo que, salvo o devido respeito, ou a referida inspecção de 24.11.2008 foi pouco intensa ou, por conveniência, nesta inspecção notaram especialmente a sua existência. (...) a arguida sempre desempenhou as suas funções com distinção, mérito e zelo e sempre manteve excelentes relações com colegas e entidade patronal, tratando-os com urbanidade e propriedade, apesar de maltratada e injuriada pelo novo gerente,*

*conforme acima descrito.*

**1.6.16.** (...) *a trabalhadora arguida sempre exerceu as suas funções para a sua empregadora com zelo e profissionalismo, tendo, inclusive, colaborado na função de pastelaria, alheia à sua categoria profissional e, nessa medida, demonstrado as suas capacidades e contribuindo de uma forma válida e eficaz para a redução de custos para a entidade patronal, capacidades reconhecidas por anteriores gerentes do estabelecimento, com excepção deste último que, sobretudo após lhe ser transmitida a situação de gravidez da trabalhadora arguida, alterou completamente o seu comportamento em relação à mesma.*

**1.6.17.** *Sempre foi uma funcionária exemplar, quer do ponto de vista do relacionamento com colegas e com os responsáveis da empregadora, assídua, cumpridora do seu serviço e instruções da empregadora, pelo que, com tudo o exposto, a trabalhadora arguida não violou de forma consciente, intencional e culposa nenhuma das suas obrigações contratuais, conforme decorrem do artigo 128.º do Código de Trabalho (anterior artigo 121.º), nem o seu comportamento, conforme descrito supra em sua defesa, constitui qualquer dos fundamentos para justa causa de despedimento pelo empregador enunciadas no artigo 351.º, n.º 2 do Código de Trabalho (anterior artigo 396.º, n.º 2), nomeadamente, as das alíneas d) e e).*

**1.7.** Em 28 de Janeiro de 2009, foram inquiridas três testemunhas arroladas pela empresa, a saber, uma ajudante de cozinha, que exerce funções no mesmo restaurante; a engenheira alimentar que supervisiona o restaurante e o gerente do restaurante no qual trabalha a arguida. A versão que consta destes autos de declarações corresponde à apresentada na nota de culpa.

**1.8.** A audição de três testemunhas apresentadas pela trabalhadora ocorreu no dia 9 de Março de 2009, na presença do instrutor do processo e do mandatário da trabalhadora arguida. O conteúdo dos autos de declarações corresponde à versão dos factos apresentada em resposta à nota de culpa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à*

*presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*

- 2.2. Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.
- 2.3. 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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.4. 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 e lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.5. Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nomeadamente, ao consignar que o despedimento das referidas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.
- 2.6. Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.  
Desta forma, e por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configura uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

- 2.7.** Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento* e acrescenta o n.º 2 do mesmo preceito que *para apreciação da justa causa deve atender-se, no 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 se mostrem relevantes.*

Ora, a trabalhadora é acusada de ter violado o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência; o dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade os companheiros de trabalho, e de ter violado o dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria do trabalho, previstos nas alíneas *a)*, *c)* e *g)* do artigo 121.º do Código do Trabalho.

- 2.7.1.** No caso em análise, no que se refere à acusação que consta da nota de culpa, a trabalhadora é acusada de ter violado deveres como trabalhadora por, no dia 29 de Dezembro de 2008, instada pelo gerente do restaurante, que se deslocou à cozinha questionando o motivo pelo qual não estaria a servir o esparregado várias vezes solicitado pelos clientes, ter respondido que *não admitia que ninguém gritasse com ela e (ter saído) do local de trabalho, deixando a cozinha entregue às restantes colegas* e por, exercendo funções de chefe de cozinha, não ter acautelado a existência de três pacotes de gema de ovo que terminavam o prazo no dia da inspecção preventiva à cozinha, 6 de Janeiro de 2009, bem como por existirem, nessa data, recipientes com leitão e milho cozido na câmara de refrigeração sem indicação do produto, da data de produção e validade; por existir pão ralado num recipiente destapado, sem a informação da etiqueta original a indicar o fornecedor, o lote e a validade; por existir preparado de pudim de chocolate com a validade expirada desde Novembro de 2008; por existirem várias embalagens de doce de melão, meloa, abóbora com laranja, pêra com porto e abóbora, com a validade expirada desde 2007; por existirem 6 kg de canela em pó, com a validade expirada desde Dezembro de 2008, e por os micro-ondas se encontrarem muito sujos por dentro.

- 2.8.** Ao analisar o processo *sub judice*, a CITE verificou que a trabalhadora teve oportunidade de se defender, justificando o seu comportamento, quer através da resposta à nota de culpa, quer dos depoimentos das testemunhas, não se afigurando ter praticado conduta susceptível de colocar em causa a continuação da relação laboral. Na realidade, o facto de a trabalhadora ter respondido ao gerente do restaurante que não admitia que com ela gritassem e, de seguida, ter saído do seu local de trabalho é uma reacção



aceitável, tanto mais que optou por responder verbalmente de forma mais polida do que a entidade empregadora, informando ainda que iria sair do seu local de trabalho, de forma a proteger a sua saúde e a do nascituro por se encontrar grávida, e sabendo de antemão que o seu serviço na cozinha ficaria assegurado pelas suas colegas e por outra cozinheira que entraria às 15 horas.

**2.8.1.** No que respeita à acusação que impende sobre a arguida, baseada em duas inspecções preventivas efectuadas à cozinha do restaurante, e a título exemplificativo, a trabalhadora justifica que o produto alimentar cujo prazo se encontrava a expirar (pacotes de gema de ovo) seria utilizado nesse dia, e em relação a outros produtos cujo prazo já tinha expirado (doces diversos), remete para uma divisão de responsabilidade entre o gerente e todos os que trabalham na cozinha. Contudo, em relação aos referidos doces, não deixa de informar que, embora tenha sido o proprietário do estabelecimento a levar tal produto para o restaurante já com o prazo de validade expirado e afirmando que se encontravam em bom estado, pois tinha alguns em sua casa para consumo, a trabalhadora nunca os utilizou.

Ainda no que respeita a produtos com o prazo de validade expirado, a trabalhadora justifica que quanto aos 6 kg de canela, cujo prazo expirou em Dezembro de 2008, lhe foram dadas instruções pelo gerente no sentido de não os colocar no lixo porque iria ser necessário contabilizar o produto no inventário.

**2.8.2.** Relativamente às restantes acusações sobre produtos que se encontravam destapados ou sem afixação de indicações relativamente à origem, etc., a trabalhadora justifica a situação de forma suficiente, nomeadamente quando refere que o recipiente onde se encontrava o milho não estava etiquetado pelo facto de o produto estar ainda a arrefecer e quando alega que o recipiente no qual se encontrava o pão ralado continha apenas uma pequena quantidade do produto que estava a ser utilizado.

**2.8.3.** No que à sujidade dos micro-ondas respeita, a trabalhadora confirma que durante os períodos em que são servidas refeições os referidos aparelhos se encontram em funcionamento sendo objecto de limpeza a seguir.

**2.9.** No que se refere ao conjunto de elementos incluído no processo, é de referir que o mesmo é suficientemente elucidativo no sentido de comprovar que não ocorreu qualquer comportamento culposos, grave e de intenção dolosa, nem prejuízos e consequências graves dele decorrentes, susceptíveis de impossibilitar a manutenção da relação laboral, através da aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente

aplicáveis. Refira-se, aliás, que a trabalhadora justificou, de forma suficiente, não só a sua atitude em relação ao comportamento do gerente do estabelecimento, mas também no que respeita às eventuais irregularidades no âmbito do acondicionamento de alimentos.

- 2.10.** Tendo em consideração os elementos do processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar de forma inequívoca a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º); que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho) e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, na empresa ..., L.<sup>da</sup>, ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE ABRIL DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**