

## PARECER N.º 228/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, 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 12.02.

Processo n.º 561 – DL/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.04.2015, a CITE recebeu da ..., 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 artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A entidade patronal tem como atribuições, além do mais, adquirir toda a gama de artigos e produtos alimentícios e bem assim proceder à sua confeção. De molde a fornecer as refeições aos alunos da aludida escola da ..., mormente o pequeno-almoço, almoço e lanche. Possuindo, para esse efeito, três trabalhadoras ao seu serviço, incluindo a arguida.*
  - 1.2.2. *A arguida labora, sob as ordens, fiscalização e direção da associação referida a tempo indeterminado. Exercendo as funções de ajudante de cozinha, trabalhando de Segunda a Sexta Feira das 7.30h às 11.30h e das 13.00h às*

*17.00h. Sendo que, por possuir a condição de lactante, tem vindo a sair diariamente às 10.30h e às 16.00h, respetivamente. Recebendo uma retribuição mensal de 580 € e subsídio de alimentação diário de 3,80 €. Almoçando gratuitamente, durante a semana de trabalho, na escola da ...*

- 1.2.3. Dentro das funções a que está adstrita e segundo o plano de trabalho elaborado entre as partes, a arguida, das 7.30h às 9.00h exerce vigilância aos alunos que beneficiam de apoio à família.*
- 1.2.4. A partir das 9.00h ajuda na preparação das refeições. Põe as mesas para o almoço, colocando as tigelas copos, guardanapos e talheres. Prepara o pão para o pequeno-almoço. Vigia os alunos durante o almoço. Proceda à limpeza do chão, mesas e loiças, alternadamente com as outras funcionárias. Prepara o lanche dos alunos.*
- 1.2.5. No exercício dessas funções e em cumprimento das normas de higiene vigentes, a arguida, no local de trabalho, deve usar roupa branca, touca e trazer o cabelo preso já que, para além do mais manuseia alimentos e loiças destinadas a servir refeições.*
- 1.2.6. Sucede que pelo menos desde 5 de janeiro de 2015 e até ao dia 19 de fevereiro de 2015, a arguida deixou de pôr as mesas para as refeições (almoço). Sem dar qualquer explicação, tendo a tarefa que ser executada por qualquer das outras duas funcionárias. Muitas vezes apressadamente e em acréscimo de outros serviços que elas próprias tinham que executar. Sob pena de simplesmente, os alunos se verem impedidos de tomar as suas refeições.*
- 1.2.7. Perante este estado de coisas, no dia 19 de fevereiro de 2015, pelas 9.15h, ..., membro da direção da associação entidade patronal e representante legal da mesma. Dirigiu-se à arguida e disse-lhe expressamente que pusesse a mesa. Ao que ela respondeu, aos gritos de forma abrupta e descontrolada*

*"Não ponho a mesa porque não tenho tempo. Como é que eu vou ter tempo" A ... só implica! Já me aconselharam a não lhe dirigir a palavra!". Isto na presença das suas duas colegas, ... e ... E bem assim de ..., assistente operacional e funcionária da ...*

- 1.2.8.** *Depois de assim responder, a arguida acabou por pôr a mesa de forma incompleta, sem colocar os copos e talheres. Serviço este que teve que ser feito pelas colegas ... e ...*
- 1.2.9.** *Sucedede que no dia seguinte (20/02/15) a arguida colocou a mesa do almoço. Não tendo, todavia, ao contrário do que estava obrigada, usado a touca. Sendo que após executado o serviço, foram encontrados na mesa vários cabelos. O que foi verificado pelas duas já identificadas colegas e bem assim por ... e ..., membros da direção.*
- 1.2.10.** *Cabelos esses que necessariamente só poderiam pertencer à arguida, dado ter sido somente ela a pôr a mesa não tendo, como se disse, usado para o efeito a competente proteção capilar (touca).*
- 1.2.11.** *Nos dias 23 a 25 de fevereiro de 2015, a arguida voltou a não cumprir a tarefa de por a mesa. Sem dar qualquer explicação. Serviço esse que foi mais uma vez executado pelas duas colegas, sob pena de não ser possível servir o almoço às crianças.*
- 1.2.12.** *Acresce que no dia 23 de fevereiro de 2015, pelas 9.30h, a arguida, que se encontrava constipada, estava na cozinha junto à banca onde se depositam as batatas provenientes de uma máquina de descascar. E momentos antes de as batatas caírem, já descascadas, para essa banca. A arguida cuspiu para a aludida banca. Na presença da colega ...*

- 1.2.13.** *De igual sorte, no dia 24 de fevereiro de 2015, pela mesma hora, a arguida, enquanto lavava alguns utensílios de cozinha, noutra banca própria para o efeito, cuspiu para essa banca. O que foi presenciado pela colega ...*
- 1.2.14.** *No dia seguinte (25/02/15) pela mesma hora, encontrava-se a arguida a lavar um balde e cuspiu várias vezes para a banca onde se lava a loiça. O que mais uma vez foi presenciado pela colega ... e bem assim pela identificada ...*
- 1.2.15.** *Estes últimos comportamentos da arguida (cuspir) foram levados a cabo na cozinha, local que se caracteriza pela existência de alguma humidade, junto de artigos alimentícios e loiças várias onde se preparam refeições destinadas a serem servidas a crianças. Local propício à deflagração de doenças várias, facilmente propagadas e transmitidas aos demais trabalhadores. E mesmo aos alunos. Ainda para mais estando a arguida constipada.*
- 1.2.16.** *Perante os descritos factos, a direção, em 25. 02.15, enviou um mail à arguida a relembrar-lhe algumas das obrigações que a mesma está obrigada a cumprir, mormente, no que tange especificamente àquelas que por ela foram reiteradamente violadas.*
- 1.2.17.** *Do exposto resulta que o descrito comportamento da arguida, pelo seu carácter reiterado e clara intencionalidade, inquina indelével e irreparavelmente a relação laboral, tornando absolutamente impossível a sua subsistência.*
- 1.2.18.** *Revela uma gravíssima negligência e profundo desinteresse pelas obrigações inerentes ao seu posto de trabalho e viola o dever contido no art.º 128.º n.º 1 al. c) do Cód. Trabalho (realização do trabalho com zelo e diligência. Sendo motivo para despedimento, segundo o vertido no art.º 351.º n.º 2 al. d) do mesmo normativo.*

- 1.2.19.** *O dever de respeito que sobre a arguida impende relativamente a representante da entidade patronal e colegas (art.º 128.º n.º 1 al. a) do C.T., cuja violação constitui igualmente justa causa para despedimento segundo o plasmado no art.º 351.º al. a) do C.T.*
- 1.2.20.** *A arguida violou, também, o disposto no art.º 128.º n.º 1 al. j) do CT., dado que representa uma rude, inaceitável e ostensiva violação das normas de segurança e saúde no trabalho. Constituindo justa causa de despedimento segundo o disposto no art.º 351.º no 2 al. h) do C.T.*
- 1.2.21.** *Assim, todo este conjunto de práticas e comportamentos da arguida afiguram-se, sob todos os aspetos e vertentes a que alude o já referido art.º 351.º do CT., consubstancia fundamentos absolutamente incontornáveis, pela sua extrema gravidade, para despedimento da arguida.*
- 1.3.** Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida, refuta todas as acusações que lhe são imputadas, referindo, em síntese, ser vítima de assédio moral, pois fez parte de direção da Associação desde 2007/2008, chegando a ser presidente da direção da Associação no ano letivo 2008/2009 e a partir do ano letivo 2009/2010 foi suplente da direção até ao ano letivo 2014/2015.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 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 Diretiva 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 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.
- 2.3.** A entidade empregadora na nota de culpa alega que os factos constantes da mesma foram presenciados por várias pessoas tendo ouvido três testemunhas, sendo uma vigilante da escola em causa e as outras duas

funcionárias da Associação, ora arguente, que nos seus depoimentos confirmaram que presenciaram os factos constantes da nota de culpa.

- 2.3.1.** Ora, o facto de duas das testemunhas serem funcionárias da arguente e o facto de nenhuma das três testemunhas ter apresentado a razão de ciência dos seus depoimentos, ou seja, ter esclarecido por que razão se encontrava no local e no momento, em que os mesmos factos alegadamente ocorreram, fragiliza a convicção de credibilidade que os seus depoimentos devem ter para produzir a prova pretendida.
- 2.4.** Mesmo considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da associação, 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Sem prejuízo, de eventual censura relativamente aos comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 18 DE MAIO DE 2015**