

PARECER N.º 318/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho

Processo n.º 1027 – DG/2016

I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu em 16/6/2016 da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida ..., costureira.

1.2.A entidade notificou a trabalhadora por carta datada de 10/5/2016 e recebida em 13/5/2016, remetendo a nota de culpa, a qual refere o seguinte:

1.2.1. *O Arguente é uma empresa comercial por quotas que no âmbito da sua atividade comercial se dedica à confeção de artigos de vestuário em série (confeção a feitio).*

1.2.2. *A Trabalhadora Arguida é trabalhadora dependente da Arguente, tendo iniciado as suas funções em 06 de maio de 2013.*

1.2.3. *Exercendo a profissão de Costureira, incumbindo-lhe o desempenho das inerentes tarefas e funções.*

1.2.4. *Exerce, por isso, funções de responsabilidade e confiança, no desempenho das tarefas a que está afeta ao serviço da Arguente.*

1.2.5. *No âmbito das suas funções, é competência da Trabalhadora Arguida cumprir todos os deveres contratuais e legais a que está obrigada.*

1.2.6. *De entre estas, nos termos do contrato de trabalho e das normas que o regem, a Trabalhadora Arguida obrigou-se, além do mais, a “respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador”, “realizar o trabalho com zelo e diligência”, “cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite “a execução e disciplina do trabalho”, e “promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da*

empresa”, tal como previsto no artigo 128.º, n.º 1, alíneas a), c), e) e h) do Código do Trabalho.

1.2.7. *Ora, e de acordo com os preceitos legais citados a Trabalhadora Arguida, ao longo da duração do seu contrato de trabalho, designadamente desde início de abril, não cumpriu os deveres a que estava adstrita por força do contrato de trabalho que celebrou com a aqui Arguente.*

Senão vejamos:

1.2.8. *No dia 5 de abril de 2016, nas instalações da empresa e no horário de trabalho (17.30h), a funcionária arguida após ser enviada para trabalhar na máquina que habitualmente trabalhava e para executar funções que sempre executou, esta apesar de não desobedecer, mas em tom agressivo e de desdém, dirigiu-se à sua entidade patronal e respondeu “ Vou sim senhor!”.*

1.2.9. *Após o que, a gerente da sua entidade patronal, deslocou-se, atendendo à animosidade por esta demonstrada, para verificar se todo o trabalho estava a ser efetuada nas perfeitas condições e alertou a dita funcionária para uma pequena questão técnica de pormenor com as carcelas e que deveria ser corrigida, tendo nesse momento a funcionária começado a praguejar e aos berros dizendo alto e bom som que “ Estou cheia de estar aqui, estou farta de ser humilhada, vou já embora”.*

1.2.10. *Após, levantou-se da máquina (posto de trabalho), contrariando a entidade patronal, desobedecendo diretamente a esta e disse “Estou cheia e que se ia embora”.*

1.2.11. *Pelo que foi para os vestiários e à saída disse para que todas as restantes funcionárias ouvissem “É ela que se está a pegar comigo, estais a ver que é ela”. Disse em tom alterado e muito agressivo uma vez mais, mas aqui para as suas próprias colegas de trabalho.*

1.2.12. *A entidade patronal tentou acalmar a funcionária, o que não conseguiu, tentando perceber junta da mesma o que se passava, pois nada justificava aquela atitude.*

1.2.13. *No dia seguinte (6 de abril), normalmente a funcionária regressou ao posto de trabalho, tendo nesta altura a entidade patronal dirigindo-se a esta, questionando-a se estava mais calma e o porquê da atitude do dia anterior.*

1.2.14. *Para surpresa da entidade patronal, a mesma continuou com o mesmo tom de agressividade, dizendo de forma clara, ameaçadora e na presença da maioria das suas colegas de trabalho à sua patroa “A sua sorte é o meu marido não estar cá, porque*

senão as coisas eram diferentes”. Utilizou novamente esta frase numa pastelaria onde é costume algumas das funcionárias irem almoçar.

- 1.2.15.** *A sua entidade patronal ficou perplexa e perguntou uma vez mais o que se passava, não obtendo qualquer resposta.*
- 1.2.16.** *No dia 20 do mesmo mês de abril, a gerente da empresa dirigiu-se à funcionária ... (encarregada) para tentar saber o que se passava com a obra. A funcionária ... ouviu e disse “E nós aqui sossegadas e já vem para aqui “foder-nos” a cabeça. Não sei o que a D. ... quer”.*
- 1.2.17.** *A entidade patronal foi verificar o que se passava junto desta e a funcionária uma vez mais num tom agressivo e a despropósito, disse à sua patroa “ só vem para aqui chatear as pessoas”. A entidade patronal respondeu-lhe, dizendo que, após este comportamento não estava autorizada a dirigir-lhe a palavra. A funcionária continuou a murmurar coisas impercetíveis, mas em tom de desdém e visando a entidade patronal.*
- 1.2.18.** *Neste momento, a D. ..., gerente da empresa dirigiu-se à funcionária e disse-lhe “Não admito mais faltas de respeito e faça o favor de sair pois está suspensa das suas funções até ordens em contrário”. “Vá ao vestuário pegue nas suas coisas”*
- 1.2.19.** *A funcionária não se levantou e respondeu em tom ameaçador “Não saio!”.*
- 1.2.20.** *A entidade patronal disse-lhe que se esta não saísse chamava a GNR e nesta altura a funcionária perguntou “e vou para onde?” Foi-lhe dito para sair das instalações da empresa.*
- 1.2.21.** *Ao que esta, sempre aos berros, acabou por aceder e dirigindo-se para a porta perguntava “Está a mandar-me embora?”. Mas a entidade patronal fez questão de lhe lembrar que, em função do seu comportamento estava apenas suspensa das suas funções até novas ordens.*
- 1.2.22.** *Já junto à porta de saída a mesma virou-se para trás novamente em tom exagerado virou-se para as colegas de trabalho e disse-lhe em tom ameaçador “que queria ver quem ia contra ela”.*
- 1.2.23.** *Após isto, saiu da empresa.*
- 1.2.24.** *Os tempos não estão fáceis para nenhuma empresa e muito menos para as pequenas empresas têxteis e só com a dedicação total e absoluta de todos os agentes, incluindo os trabalhadores, estas poderão sobreviver.*

- 1.2.25.** *Perante tudo isto, não se compreendendo até o comportamento da Trabalhadora Arguida, mas este revela total desrespeito, desobediência e deslealdade para com a Arguente.*
- 1.2.26.** *O comportamento da Trabalhadora Arguida revela-se culposo e de má-fé, sendo violador do contrato de trabalho e as normas que o regem, designadamente o disposto nas alíneas a) c) e) e h) do Artigo 128.º do Código do Trabalho, bem como o n.º 2 do preceituado artigo.*
- 1.2.27.** *Tais comportamentos pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo passível de ser sancionada mediante a aplicação de uma das sanções previstas nas alíneas a) a f) do artigo 328.º do mesmo diploma legal.*
- 1.2.28.** *Face à gravidade e reiteração das infrações cometidas pela trabalhadora, apesar de a empresa ter tentado por todos os meios evitar esta situação, ao mau ambiente entretanto gerado com a entidade patronal e colegas de trabalho, esta, pretende, afinal aplicar ao trabalhador, a sanção prevista na alínea f) do artigo 328.º do Código do trabalho, ou seja, despedi-la sem qualquer indemnização ou compensação.*
- 1.2.29.** *Considerando que a presença da trabalhadora no local de trabalho se mostra inconveniente ao regular e normal funcionamento, a entidade empregadora decidiu suspendê-la até decisão final a proferir no presente procedimento disciplinar.*
- 1.2.30.** *A trabalhadora dispõe de 10 (dez) dias úteis para, querendo, deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o apuramento dos factos, podendo juntar documentos ou solicitar diligências.*
- 1.3.** *Consta também do processo um “auto de notícia” assinado pela gerente e pelas testemunhas presenciais e um “relatório preliminar” elaborado pelo instrutor do processo, em que se descrevem os factos que foram transpostos para a nota de culpa.*
- 1.4.** *Do processo disciplinar remetido não consta resposta da trabalhadora arguida à nota de culpa, informando a entidade patronal que não foi apresentada.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*

2.3. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

2.4. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora*

grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

- 2.5.** Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*
- 2.6.** A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.*
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter *a descrição circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora.*
- 2.8.** Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexos de causalidade, e considerar também a prova produzida.
- 2.9.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 2.10.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta que, *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao*

caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

- 2.11.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a entidade patronal imputa à trabalhadora vários factos em que a trabalhadora responde à gerente da empresa *em tom agressivo e de desdém.*
- 2.12.** De onde conclui terem sido violados os seus deveres laborais a que referem as alíneas a), c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que são: respeitar da entidade patronal, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções da entidade patronal e promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 2.13.** A trabalhadora não responde à nota de culpa.
- 2.14.** A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreram as infrações disciplinares.
- 2.15.** Por outro lado, a instrução do processo disciplinar deve lograr carrear a prova necessária e suficiente para que seja evidenciado, sem margem para dúvidas, que a trabalhadora arguida praticou os factos de que é acusada na nota de culpa.
- 2.16.** O presente processo disciplinar iniciou-se com a denúncia dos factos feita através de um “auto de notícia” e a nota de culpa transcreve esses factos. Contudo, a instrução do processo disciplinar não apresenta provas dos factos constantes da nota de culpa e de que a instrução retira a conclusão de que foram violados pela trabalhadora os deveres que indica.
- 2.17.** Na verdade, não existindo no processo qualquer elemento de prova, testemunhal ou documental, que evidencie a prática dos factos de que vem acusada a trabalhadora, tem

de considerar-se que não se demonstra, de forma inequívoca, onexo causal entre os factos denunciados e a trabalhadora arguida.

- 2.18.** Por outro lado, refere o artigo 351.º, n.º 1, que *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 2.19.** Diz também o n.º 3 do mesmo artigo que *na 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 relevem.*
- 2.20.** No que diz respeito ao grau de lesão, a entidade patronal não o determina nem documenta.
- 2.21.** Além disso, considera-se que o processo não evidencia as consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador diretamente decorrentes da conduta da arguida, a ter existido, que são condições necessárias para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.22.** Tendo tudo isto em conta, considera-se que não está demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer cessar a relação laboral.
- 2.23.** E assim, não estando ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, conclui-se pela existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda., em virtude de se afigurar que o mesmo constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.