

PARECER N.º 14/CITE/2005

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
Processo n.º 11 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 24 de Fevereiro p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.^{da}, ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora encontra-se ao serviço da arguente desde 18 de Setembro de 2003 e exerce as funções de caixeira, com a categoria correspondente.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de processo de inquérito, durante o qual foram ouvidas três testemunhas: uma colega e um colega da arguida e o empregador.
- 1.4. No âmbito do inquérito prévio, foram apresentados alguns documentos, tais como: talões de registo da caixa da trabalhadora arguida referentes aos dias 19 de Junho, 13, 17, 22 e 23 de Novembro de 2004, folha de presenças da arguida durante o ano 2004, cópia do passaporte da arguida, válido até 17/10/2004, e informação da entidade empregadora, não datada, contendo normas de funcionamento na empresa assinada pela trabalhadora conforme tomou conhecimento.
- 1.5. Da nota de culpa, consta que:
 - 1.5.1. *A caixa onde a trabalhadora-arguida desempenha as suas funções apresenta falhas constantemente, designadamente faltas de dinheiro e valores anulados em montantes variáveis mas em todo o caso largamente superiores ao normal nestas situações. Tal situação ocorre com frequência e até à data, podendo encontrar-se alguns exemplos em 13, 17, 22 e 23 de Novembro de 2004.*
 - 1.5.2. *A trabalhadora-arguida age perante os seus colegas com uma atitude de superioridade*

e arrogância, dando instruções e ordens sem para tal ter autoridade.

Tem ainda dificuldade em aceitar as instruções que lhe são dadas por colegas e superiores. Tais comportamentos são frequentes e ocorrem até à data.

1.5.3. *Cada vez que a trabalhadora-arguida se ausenta, o que ocorre com frequência, não informa o facto aos seus colegas de trabalho, impossibilitando assim que os mesmos se possam coordenar de forma a suprir o acréscimo de trabalho resultante da sua ausência. Exemplo desta situação pôde verificar-se no dia 24 de Dezembro.*

1.5.4. *A trabalhadora-arguida apresenta igualmente perante os clientes uma postura altamente incorrecta, sendo muitas vezes indelicada. (...) quando alguém pede alguma informação sobre os produtos da loja, a mesma não responde, ou responde de forma pouco cordial. (...) tem ainda um comportamento diferenciado conforme nacionalidade e a etnia dos clientes, dando um melhor tratamento aos clientes de etnia africana.*

1.5.5. *Numa ocasião em que uma senhora se dirigiu à loja acerca de uma possível vaga de trabalho, a trabalhadora-arguida dirigiu-se a ela de forma provocatória e hostil, causando mau ambiente na loja.*

Em finais de Outubro de 2004, o marido da trabalhadora-arguida dirigiu-se à loja onde esta desempenha funções com o fim de exigir o dinheiro correspondente a faltas não justificadas, tendo-se envolvido numa acesa discussão, (...) o que causou mau ambiente. (...) a trabalhadora-arguida apoiou o marido nada fazendo para o evitar ou resolver, e contribuindo ... para o mau estar que se criou.

1.5.6. *A trabalhadora-arguida desempenha as funções com escasso zelo e diligência, limitando muitas vezes as suas funções a tarefas de caixa, contrariamente àquilo a que a sua categoria profissional de caixeira a vincula. (...) a trabalhadora abstém-se de desempenhar funções de limpeza e arrumação da loja e renovação dos produtos em exposição, os quais, sendo rapidamente perecíveis, deixam de estar em condições ideais para venda ao público. Tais atitudes traduzem-se numa má apresentação da loja e dos produtos expostos, o que prejudica a actividade da loja.*

Estes comportamentos verificam-se com frequência, desde que a trabalhadora-arguida teve conhecimento da sua gravidez até à data.

- 1.5.7.** *A trabalhadora-arguida faz uso pessoal do telemóvel em horário de serviço, o que vai contra as ordens expressas da empresa e influencia negativamente a sua prestação de trabalho. (...) chega inclusivamente a fazer chamadas pessoais a partir do telemóvel da empresa, o que igualmente é contrário às normas internas. Tais comportamentos ocorrem com frequência até à data, podendo encontrar-se um exemplo concreto na terça ou na quarta feira da semana de 27 a 31 de Dezembro de 2004... no qual (outro) trabalhador, quando chegou à loja, constatou que no telemóvel afecto à loja e destinado apenas a chamadas de trabalho, existia o registo de várias chamadas efectuadas para números que não correspondiam aos telemóveis de outras lojas ou trabalhadores das mesmas. Tais chamadas apenas poderiam ter sido feitas pela trabalhadora-arguida, uma vez que apenas ela teve acesso ao referido telemóvel antes de o mencionado trabalhador chegar.*
- 1.5.8.** *A trabalhadora-arguida tem-se recusado, desde inícios de Dezembro de 2004, a apresentar ao superior hierárquico o seu passaporte, apresentação que se mostra necessária para avaliar a legalidade da estadia da trabalhadora em solo português. A trabalhadora chegou, inclusivamente, a assinar um documento, em 15 de Dezembro de 2004, onde tomou conhecimento dessa instrução, mas até à data não lhe deu cumprimento.*
- 1.5.9.** *A trabalhadora ausentou-se injustificadamente na tarde do dia 24 de Dezembro de 2004, apesar de o seu superior hierárquico lhe ter expressamente dito que os seus serviços eram especialmente necessários em virtude de se tratar de véspera de Natal.*
- 1.5.10.** *A trabalhadora apresenta, desde o início de 2004, um elevado número de faltas injustificadas, as quais se encontram registadas na sua ficha, nomeadamente nos dias 5 e 12 de Janeiro, 4, 10, 15 e 24 de Junho, 2 de Julho e 10 de Novembro, sendo no entanto as faltas dos dias 12 de Janeiro, 4 e 15 de Junho e 2 de Julho referentes a apenas meio período.*
- 1.6.** *A entidade empregadora conclui que a trabalhadora violou de forma grave, voluntária e consciente as alíneas a), b), c), d), f) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, por não tratar com urbanidade o empregador, os companheiros de trabalho e as demais pessoas com relações com a empresa, por violar os deveres de assiduidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de obediência à entidade empregadora, de velar pela*

conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

1.7. A arguente considera que *os comportamentos da empregada-arguida, a virem dar-se como provados, são susceptíveis de responsabilidade disciplinar a ser exercida pela entidade empregadora com a aplicação de uma sanção disciplinar, a qual poderá ser a de despedimento com justa causa, nos termos do disposto nos artigos 365.º e seguintes, 396.º e 411.º e seguintes, todos do Código do Trabalho.*

1.8. A arguida apresentou resposta à nota de culpa contraditando as acusações que lhe são imputadas, designadamente afirmando que *o processo disciplinar não passa de uma represália flagrante contra as legítimas reclamações que a ora arguida apresentou junto do IDICT e do seu Sindicato – o ... a fim que lhe fossem concedidos direitos que lhe assistem e pagos os créditos a que tinha direito.*

A trabalhadora refere que a sua caixa não apresenta mais falhas do que as das colegas e que não tem valores anulados superiores aos normais, que não manipulou os registos das máquinas, que não se apropriou ilicitamente dos rendimentos da empresa, que não tem para com os colegas atitudes de superioridade e arrogância, que aceita bem as instruções que lhe são dadas por colegas e superiores, que sempre que se ausentou do serviço avisou e que, nomeadamente, no dia 24 de Dezembro de 2004, foi expressamente autorizada a ausentar-se, que atende os clientes de forma correcta, independentemente da raça, etnia ou nacionalidade, que a conversa entre o marido e o seu empregador se passou de forma correcta e urbana, que esteve de baixa por doença entre 11 de Outubro e 8 de Novembro, que é uma trabalhadora *excepcionalmente diligente, zelosa e cumpridora, que desempenha todas as funções que lhe são pedidas, nomeadamente funções de limpeza e arrumação de loja e renovação dos produtos em exposição, devendo contudo salientar-se que a arguida está grávida, e que por recomendação médica que entregou à entidade empregadora não pode fazer trabalhos pesados ou estar muitas horas de pé.*

A arguida refere ainda que não faz uso do telemóvel do serviço, que a entidade empregadora tem em seu poder cópia do seu passaporte que é válido até 11 de Novembro de 2005, que não é verdade que apresente desde o início do ano 2004 um elevado número de faltas injustificadas e que sempre que faltou apresentou justificação, designadamente afirmando que no recibo do mês de Junho não aparece qualquer falta ao serviço.

A trabalhadora termina a resposta à nota de culpa reafirmando que *o processo disciplinar (...) mais não representa do que uma grosseira retaliação contra as justas reclamações que a arguida fez relativamente às irregularidades que sobre si foram cometidas* e referindo que o processo deverá ser arquivado.

- 1.9.** A trabalhadora requereu a audição de duas testemunhas que não foram ouvidas dado que, notificada a arguida para as fazer comparecer, não se apresentaram.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.*

Assim sendo, cabe à CITE emitir o referido parecer (cfr. alínea *e*) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, devendo atender-se *no quadro da 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* (cfr. n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

- 2.2.** Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.*

Ora, a trabalhadora é acusada de ter violado diversos deveres para com a entidade empregadora. É pois imperioso verificar se à conduta da arguida é adequada a aplicação da sanção despedimento.

Assim, no que se refere às falhas (faltas de dinheiro) e valores anulados que apresenta a caixa da trabalhadora, vem a arguida responder que tais valores não são diferentes dos que apresentam as caixas dos colegas e que os valores anulados não são superiores ao normal.

De facto, embora a entidade empregadora apresente alguns talões que poderão

corresponder à caixa operada pela trabalhadora, a verdade é que a arguente não clarifica o que é uma falha ou valor anulado *em montantes variáveis, mas em todo o caso largamente superiores ao normal nestas situações*, pelo que não é possível considerar que nos encontremos perante uma situação irregular ou de excepção face ao que é usual verificar-se na loja. De igual modo, e por consequência, não se comprova que a trabalhadora se tenha *apropriado ilicitamente dos rendimentos da empresa*.

No que concerne à alegada *atitude de superioridade e arrogância* para com os colegas, embora as testemunhas que prestaram declarações em sede de inquérito prévio, tenham confirmado que a arguida *tenta impor ordens usando de muita autoridade, que age como se mandasse, inclusivamente não pede nada por favor*, não parece que tal comportamento seja de tal modo grave que possa colocar em causa a subsistência do vínculo laboral da trabalhadora.

Relativamente às ausências da trabalhadora, e apesar de esta afirmar que sempre justificou as faltas, afigura-se que de acordo com o que consta na folha de presenças junta aos autos, desde o início de 2004 a trabalhadora terá faltado 4 dias e 4 meios dias o que, a ser assim, não parecer configurar matéria susceptível de justificar a aplicação da mais severa das sanções laborais. Ainda no que se refere a faltas, não é possível avaliar, com clareza, se a ausência da trabalhadora na tarde de 24 de Dezembro de 2004 foi ou não autorizada.

Sobre a acusação de que a trabalhadora apresentaria uma postura incorrecta para com os clientes da loja, designadamente no que se refere a tratamento diferenciado conforme a etnia dos clientes, a entidade empregadora, no relatório final, afirma que não havendo conhecimento directo de qualquer caso, não é possível demonstrar o facto alegado.

No que diz respeito à alegada falta de zelo e diligência por parte da trabalhadora, é de salientar que a arguente admite que tal se verifica desde que a trabalhadora teve conhecimento do seu estado de gravidez. Sendo certo que não é de admitir que uma trabalhadora, por se encontrar em estado de gravidez, deixe de cumprir os deveres a que está obrigada por força do vínculo laboral, certo é também que a gravidez pode, designadamente por indicação médica, ser factor limitador no desenrolar de tarefas que sejam desaconselháveis. Ora, a arguida refere que desempenha as tarefas que lhe são pedidas mas informa que *por recomendação médica que entregou à entidade empregadora não pode fazer trabalhos pesados ou estar muitas horas de pé*.

Alega a entidade empregadora que a arguida, embora sabendo que tal não é permitido, efectua chamadas pessoais através do telemóvel da empresa. Tal facto não se encontra comprovado documentalmente, o que eventualmente não seria impossível.

No que diz respeito à alegada falta de apresentação do passaporte pela trabalhadora, afirma a arguida que a entidade arguente tem cópia do seu passaporte válido até 11 de Novembro de 2005. Poderia a trabalhadora ter juntado cópia ao processo, em sede de resposta à nota de culpa.

- 2.3.** A trabalhadora arguida refere que *o processo disciplinar não passa de uma represália flagrante contra as legítimas reclamações que (...) apresentou junto IDICT e do seu Sindicato – ...*

A CITE não teve conhecimento, até à data, sobre o teor de tais *legítimas reclamações*, e as mesmas não resultam identificadas nos autos. Contudo, tratando-se de uma trabalhadora grávida e, como tal, especialmente protegida contra o despedimento, tal informação é tida em consideração.

- 2.4.** Ao longo da análise do processo, verifica-se não existir rigor em diversos procedimentos e regras internas da empresa, designadamente nos movimentos de caixa, na utilização de telefones pessoais e da empresa e na gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que se refere à assiduidade dos trabalhadores. Ora, é assim patente alguma desorganização que se reflecte na rotina da empresa. Refiram-se, a título de exemplo, as datas apresentadas nos talões de registo (ano 2055) e a alegada possibilidade de manipulação das caixas pelos trabalhadores que com elas operam, situações que podem facilmente resultar em sérios equívocos.

- 2.5.** Da leitura das peças processuais, não é possível retirar a conclusão inequívoca de que a arguida tenha praticado actos, de forma culposa, que pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.6.** Considerando que uma ou outra atitude da trabalhadora possa merecer reparo, não é de esquecer que o despedimento deve apenas ser considerado quando não restam quaisquer dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das respectivas consequências para a entidade empregadora. Tal é o princípio subjacente ao artigo 367.º do Código do Trabalho que dispõe que *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, e considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e 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 que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.^{da}, ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE MARÇO DE 2005**