

## PARECER N.º 21/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, 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, na sequência de reabertura do processo disciplinar de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 16 – DG/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Março de 2005, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, pedido *para emissão de parecer previsto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.*
- 1.2. Da carta remetida pela empresa à CITE consta o seguinte: *procedemos, em 9 de Junho de 2004, ao despedimento com justa causa da Ex.<sup>ma</sup> Senhora D.<sup>a</sup> ..., que se veio a confirmar que estava grávida. O despedimento está a ser impugnado no processo n.º ... que corre os seus termos na ... Secção do ... Juízo do Tribunal de Trabalho de Lisboa, sendo invocada a invalidade do processo disciplinar. Nos termos do disposto no número 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, deliberámos reabrir o processo disciplinar para suprir a invocada nulidade.*
- 1.3. Em anexo ao pedido, a empresa remeteu cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora em 28 de Abril de 2004, num total de 110 folhas.
- 1.4. Importa salientar que, em 3 de Agosto de 2004, a CITE aprovou o Parecer n.º 36/CITE/2004, que teve por objecto exactamente o mesmo processo disciplinar, e que foi emitido tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 202.º da Constituição da República Portuguesa, na sequência da notificação recebida pela CITE do despacho da Meritíssima Juíza do ... Juízo do Tribunal de Trabalho de Lisboa, constante da acta da audiência final do processo n.º ... – Providência cautelar de suspensão de despedimento individual, que ordenava a remessa a esta Comissão da acta e do processo disciplinar *a fim de a mesma emitir o aludido parecer para os efeitos previstos nas citadas disposições legais, e nomeadamente considerando o mencionado n.º 2 do artigo 436.º.*

1.5. A trabalhadora é acusada de ter violado de forma dolosa os deveres de respeito para com a gerente da entidade empregadora, de ter desobedecido a ordens que lhe foram dadas pela gerente e de não ter realizado o trabalho com zelo e diligência.

1.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere, em resumo, que *a crise surgida no presente, entre a arguida e a gerente (da empresa), é de carácter pessoal e tem a ver com a notícia que esta recebeu informando que a arguida estava grávida, que todo o mau ambiente se gerou a partir do momento em que a gerente (...) recebeu a dita informação, pois logo declarou: “Então se estás grávida estás despedida”*. Mais refere a trabalhadora que *esta reacção inesperada e imprópria por parte de uma gerente comercial, e inexplicável e invejosa da parte de uma amiga de infância, esteve na base dos telefonemas e intrigas mencionados nos pontos 21 a 25 da nota de culpa, telefonemas e conversas tidas no âmbito pessoal e não relativas a qualquer situação de serviço e refere ainda que o resto da nota de culpa que visa contar a história da (empresa) e das suas diversas empregadas, é também a história dos fracassos da gerente na sua relação com os trabalhadores da empresa (Cfr. pontos 5, 7, 8 e 9 da resposta à nota de culpa)*.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Considerando que do processo disciplinar, ora enviado à CITE, não constam elementos novos face ao já anteriormente apreciado, transcrevem-se do Parecer n.º 36/CITE/2004, os pontos que relevam e sobre os quais esta Comissão mantém o mesmo entendimento, actualizando, sempre que necessário, as remissões, então feitas, para a actual legislação em vigor. Assim:

*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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.*

*2.2 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”.*

*2.3. 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 e C-32/93) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).*

*Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.*

*2.4. Cabe ainda citar a Directiva 97/80/CE que no seu considerando n.º 18 refere que a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumbe à parte demandada, isto é, nos termos do seu artigo 4.º, incumbe à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.*

*2.5. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).*

*2.6. Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências acima referidas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).*

*2.7. Nos casos de despedimento promovido pela entidade empregadora, como a que se verifica na situação em análise, a solicitação de parecer prévio e o envio da cópia do processo disciplinar têm lugar depois das diligências probatórias referidas no n.º 3 do artigo 414.º ou no n.º 2 do artigo 418.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador.*

2.12. A trabalhadora é acusada de ter violado dolosamente os seus deveres de respeito para com a gerente da sua entidade patronal, de ter desobedecido a ordens dadas pela referida gerente e de não ter realizado o seu trabalho com zelo e diligência.

Em abono desta conclusão, a empresa descreve no processo disciplinar diversos comportamentos e palavras proferidas pela arguida.

Omitimos neste parecer a reprodução daqueles factos dada a sua extensão.

2.13. A apreciação daqueles factos, isolada do contexto em que ocorreram, levar-nos-ia a concluir que a conduta da arguida é passível da aplicação da sanção de despedimento. De facto eles configuram um comportamento inaceitável no relacionamento normal entre empregador e trabalhador. Há, no entanto, algumas circunstâncias a ter em consideração neste processo.

2.14. Em primeiro lugar, deve destacar-se a coincidência entre o conhecimento pela gerente da gravidez da arguida e a deterioração das relações entre ambas.

Em segundo lugar, não se pode considerar irrelevante o facto, referido na defesa da arguida, de a mesma ser amiga de infância da gerente e de ter sido por ela convidada para vir trabalhar para a empresa.

Esta circunstância explicará o modo informal, porventura demasiado informal, como ambas se relacionavam dentro da empresa.

2.15. Tendo em conta este quadro factual e apesar da censura que a conduta da trabalhadora em alguns aspectos pode merecer, a aplicação da sanção de despedimento, no caso vertente, não nos parece suficientemente fundamentada, quer no que respeita à gravidade da infracção, quer quanto à culpabilidade da arguida, elementos aferidores da correcta aplicação do princípio da proporcionalidade (artigo 367.º do Código do Trabalho).

2.16. De facto, a conclusão da empresa no sentido de o comportamento da arguida constituir justa causa de despedimento não teve em consideração, no quadro de gestão da empresa, todos os elementos consignados no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, em especial no que se refere ao carácter das relações entre as partes.

Nesta perspectiva, afigura-se que o processo disciplinar não demonstra de forma inequívoca a existência de uma situação excepcional não relacionada com o estado de

*gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar completamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.*

### **III – CONCLUSÕES**

Em face de quanto precede, a CITE formula as seguintes conclusões:

- 3.1.** A Comissão emite o presente parecer ao abrigo 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, na sequência de reabertura do processo disciplinar de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** A Comissão já analisou o processo disciplinar *sub judice*, por solicitação da Meritíssima Juíza, conforme aludido em 1.4. do presente parecer, tendo emitido o Parecer n.º 36/CITE/2004.
- 3.3.** Não tendo havido qualquer alteração no processo disciplinar, a CITE mantém a opinião de que a ..., L.<sup>da</sup> não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar analisado, não constituirá uma discriminação com base no sexo, por motivo de maternidade, sendo, deste modo, desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 26 DE ABRIL DE 2005**