

PARECER N.º 57/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 58 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29 de Setembro de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.^a ..., instrutora nomeada para conduzir o processo instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço da empresa ... & ..., a exercer funções de técnica comercial na sede da arguente.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Dado não constar do processo a cópia do talão de registo e do aviso de recepção correspondentes ao envio da nota de culpa à trabalhadora, foi solicitado o seu envio à instrutora do processo.
- 1.4. A gerência da empresa suspendeu preventivamente a trabalhadora arguida das suas funções, no dia 23 de Junho de 2005.
- 1.5. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida, em 29 de Junho de 2005, integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.5.1. No dia 01 de Junho de 2005, quando a arguida mantinha conversa telefónica com a Senhora Dr.^a ... e esta lhe perguntou se a cliente ... já tinha aceite a letra, a trabalhadora afirmou em tom agressivo ... *se ainda nada tinha dito é porque não tinha qualquer resposta da cliente.*

1.5.2. Face ao que precede, a Senhora Dr.^a ... repreendeu a arguida e afirmou-lhe ... *que podia e devia ter dito alguma coisa ... para a ajudar.*

No entanto, a trabalhadora ... *na mesma arrogância respondeu malcriadamente que antigamente fazia milagres mas agora o seu santo andava em baixo, e desligou abruptamente o telefone ...*

1.5.3. Com a sua conduta a trabalhadora arguida violou as alíneas *a)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *a)*, *c)* e *e)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

1.5.4. A trabalhadora arguida ao actuar da forma atrás descrita, para além de ter demonstrado desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações enquanto funcionária, lesou interesses patrimoniais da empresa e provocou repetidos conflitos com outros trabalhadores, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

1.5.5. A instrutora do processo fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder à nota de culpa e oferecer meios de prova que se mostrem pertinentes para a descoberta da verdade, nos termos do artigo 413.º do Código do Trabalho.

1.6. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou que, desde que iniciou funções ao serviço da arguente foi sempre diligente, zelosa, consciente, leal e cumpriu os seus deveres profissionais.

1.6.1. Referiu que o atraso no aceite da letra por parte da cliente ... não causou quaisquer danos à empresa e que tal era prática habitual, devido à confiança existente entre a gerência da arguente e a gerência da ..., sendo tal facto do conhecimento dos colaboradores da arguente e da Senhora Dr.^a ...

1.6.2. No dia 01 de Junho de 2005, manteve conversa com a Senhora Dr.^a ... de forma correcta e educada, sem margem ... *para qualquer reparo.*

1.6.3. A trabalhadora arguida arrolou duas testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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.

Um dos preceitos da mencionada 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.*

Por outro lado, a jurisprudência 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) considera 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/CEE (actual alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE).

Cabe ainda referir que a Directiva 97/80/CE, no preceituado 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.

Em prol da obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar 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).

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 mencionadas 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.

É neste enquadramento que importa avaliar se foram comprovados os factos constantes da nota de culpa, de modo a apurar-se se foi ilidida a presunção legal pela empresa, prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

- 2.2.** De acordo com os elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no âmbito do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, verifica-se o seguinte: No dia 01 de Junho de 2005, a Senhora Dr.^a ... perguntou à arguida se a cliente ... tinha aceite a letra, tendo a trabalhadora pronunciado, em tom agressivo, certas palavras que não se conseguiram apurar, na medida em que a arguente refere que a trabalhadora afirmou as frases indicadas nos pontos n.^{os} 1.4.1. e 1.4.2. do parecer e a testemunha ... refere que a arguida afirmou: *eu milagres não faço, se o mês passado o fiz foi porque o meu santo estava forte ou me ajudou, estou muito doente, por favor respeite o meu estado.*
- 2.3.** Dos dados do processo resulta, ainda, que o atraso na aceitação da letra se deve a culpa da cliente ..., conforme refere a testemunha ... Por outro lado, e ainda quanto a esta matéria, a arguida refere que era habitual verificar-se tal situação, devido à confiança instalada entre as gerências das empresas.
- Assim sendo, a arguente não logrou provar que o atraso na aceitação da letra se deva a culpa da trabalhadora.
- Além do mais, não se retira do alegado pela arguente factos concretos e provados e suficientemente capazes de fundamentar qualquer prejuízo patrimonial para a empresa conforme se refere na nota de culpa, mas que não resultou provado durante a fase de instrução do processo.
- 2.4.** Quanto ao facto de a trabalhadora arguida ter desligado o telefone, enquanto falava com a Senhora Dr.^a ..., tal acusação não se poderá dar por provada, na medida em que as testemunhas ouvidas não se debruçaram sobre este facto.
- 2.5.** Por todo o exposto atrás, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, dado não ter comprovado factos relevantes para que à arguida seja aplicada a sanção despedimento.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa ... & ..., L.^{da} não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2005**