

## PARECER N.º 72/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 83 – DL/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 02.12.2005, a CITE recebeu um pedido para emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, formulado pela empresa ..., L.<sup>da</sup>.
- 1.2. O pedido veio acompanhado de uma cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, que trabalha para a empresa, do ramo da restauração, desde 01.10.2003, com a categoria de empregada de mesa e a quem compete executar as seguintes funções: servir à mesa, receber pagamentos de clientes e limpar e arrumar a sala de restaurante, incluindo a casa de banho.
- 1.3. Na sequência do processo disciplinar mandado instaurar pela gerência da empresa, em 11 de Julho de 2005, foram arroladas 7 testemunhas por parte da entidade patronal e 4 por parte da trabalhadora. A nota de culpa, com data de 13 de Julho, circunstancia no tempo vários factos imputáveis à trabalhadora, que decorreram desde que aquela chegou de férias, no passado dia 6 de Junho, até à data da instauração do processo disciplinar, e que no entender da instrutora constituem fundamento para despedimento por justa causa, a saber:
  - 1.3.1. No dia 06.06.2005, não ligou a máquina de café do restaurante, sito no 1.º andar. Foi buscar os cafés ao piso de baixo, com atraso na eficiência do serviço;

- 1.3.2.** No dia 10 de Junho, *a arguida recusou-se a servir jantar a dois clientes, alegando que a cozinha já estava fechada, sendo certo que a cozinha encerra diariamente às 23 horas;*
- 1.3.3.** Em meados de Junho, *foi incorrecta com um grupo assíduo de trabalhadores do departamento de informática do ..., que deixaram de ser clientes ... manifestando assim o seu desagrado pela forma como foram tratados;*
- 1.3.4.** No dia 14 de Junho, pelas 11h45m, *deitou-se atrás do balcão;*
- 1.3.5.** No dia 20 de Junho, *perante a ordem legítima da entidade patronal de limpar a garrafeira do restaurante, a arguida não cumpriu com diligência a tarefa que lhe foi incumbida, limpou apenas da parte da frente e comentou com outra funcionária que “lá atrás o Sr. ... não via”;*
- 1.3.6.** No dia 22 de Junho, *recusou-se a limpar os copos;*
- 1.3.7.** No dia 26 de Junho, *violou o regulamento interno do estabelecimento, por questões de higiene e segurança, apresentando-se ao trabalho com chinelos enfiados no dedo;*
- 1.3.8.** Nesse mesmo dia, 26 de Junho, *foi incorrecta com um cliente, por se ter recusado a passar recibo e por limpar o pó na direcção do mesmo, mesmo após ter sido, por aquele, advertida para não o fazer, por questões de saúde. Não obstante ... insistiu afirmando “agora é que eu não paro mesmo”.*
- 1.3.9.** No dia 7 de Julho, *não limpou a casa de banho;*
- 1.3.10.** No dia 8 de Julho, *ausentou-se do posto de trabalho por mais de quinze minutos, situação que se apurou ser frequente, mesmo após ser repreendida pela entidade patronal;*
- 1.3.11.** No dia 8 de Julho, *apesar de advertida para tal, a arguida lavou o chão da sala de refeições com demasiada água, que verteu para o andar de baixo, sujando a parede;*
- 1.3.12.** No dia 2 de Julho, *enganou-se nas contas, registando no Multibanco € 1.10 e na*

*registadora € 11. Tal situação, ocasional com outros trabalhadores, revela-se frequente com a arguida;*

- 1.3.13.** Conclui a nota de culpa que a trabalhadora violou os deveres laborais a que está obrigada, enquanto trabalhadora, nos termos das alíneas *a), c), d), g), h), e i)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento.
- 1.4.** Com a notificação da nota de culpa, a trabalhadora foi, também, notificada de que ficaria suspensa, preventivamente, nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho.
- 1.5.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora impugna todos os factos de que vem acusada e indica 4 testemunhas, das quais uma é o seu marido, cliente do estabelecimento, que não presenciou os factos, referindo que, no seu entender, o *verdadeiro motivo do despedimento é o facto de a ... estar sindicalizada e que quando amamentou o filho, o Sr. ... não a deixava sair para amamentar a criança, tendo mesmo na altura dito que ela estava despedida*. As restantes testemunhas são trabalhadoras da empresa, que já tinham sido ouvidas no presente processo, como depoentes arroladas pela entidade patronal, e que não acrescentaram nada de relevante, face ao que já tinham dito.
- 1.6.** No relatório final, com data de 11 de Novembro de 2005, a instrutora do processo reitera que os comportamentos da trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, quer para o funcionamento interno do estabelecimento, quer do ponto de vista dos interesses patrimoniais da entidade patronal, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra na alínea *c)* do n.º 2 do artigo 59.º especial protecção no trabalho às mulheres durante o período de gravidez e após o parto, razão pela qual o legislador incorporou nos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a obrigatoriedade da entidade patronal requerer previamente à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a emissão de parecer sobre despedimento, uma vez que *o*

*despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que o ónus da prova é da responsabilidade da entidade patronal.

**2.2.** A trabalhadora vem acusada da prática de diversos factos, ocorridos desde que regressou de férias, a 6 de Junho de 2005, até à instauração do processo disciplinar a 11 de Julho. Compulsados os autos e dada a prova produzida, depoimento das testemunhas, verifica-se que:

**2.2.1.** Factos não provados:

- Não ficou provado que a trabalhadora arguida se tivesse deitado atrás do balcão do restaurante, no dia 14 de Junho de 2005, pelas 11h45m;

**2.2.1.** Factos provados:

- No dia 20 de Junho de 2005, a trabalhadora não limpou com diligência a garrafeira do restaurante;
- No dia 22 de Junho, não limpou os copos;
- No dia 26 de Junho, a trabalhadora apresentou-se ao serviço com chinelos enfiados no dedo, situação que a entidade patronal não quer, por questões de higiene e segurança;
- No dia 26 de Junho, limpou o pó na direcção do cliente, Sr. ..., após ter sido advertida para o não fazer e não lhe passou o respectivo recibo.
- No dia 7 de Julho, a casa de banho encontrava-se suja, e a limpeza era a cargo da trabalhadora arguida;
- E, no dia 2 de Julho, enganou-se nas contas registando no Multibanco a importância de €1.10 e na registadora €11,00. No entanto, este facto não deverá ser contabilizado a desfavor da trabalhadora, uma vez que a própria empresa reconhece haver este tipo de lapsos com os restantes trabalhadores.

**2.3.** Relativamente aos outros factos mencionados na nota de culpa, há dúvidas, uma vez que foram declarados, indirectamente, um deles aos gerentes e a um funcionário, e os restantes alegados, apenas pelos gerentes da casa.

**2.4.** Relativamente aos factos provados há que aferir, em concreto, se podem enquadrar-se no conceito de justa causa de despedimento, previsto no artigo 396.º do Código do Trabalho. Com efeito, o n.º 2 do artigo refere que, para 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 se mostrem relevantes, tendo em conta o ónus da prova face à presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que dispõe que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*

- 2.5. Com efeito, o conceito de justa causa de despedimento compreende, de acordo com a doutrina e jurisprudência, os seguintes requisitos:
- a) Comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);
  - b) Comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistências da relação de trabalho (elemento objectivo);
  - c) Nexos de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

Pelo que a culpa e a gravidade das acções dos trabalhadores devem ser apreciadas, concretamente, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

- 2.6. Alguns comportamentos da trabalhadora podem merecer reparo, no entanto, o facto de em determinado dia a execução das tarefas desempenhadas por aquela não terem sido efectuadas com perfeição, não se pode depreender que tal conduta, só por si, seja susceptível da aplicação da sanção mais grave prevista na lei, o despedimento. Para isso, é necessário que haja comportamento culposo da trabalhadora, ou seja, que haja intenção de praticar o acto e que esse acto seja de tal modo grave e de consequências danosas para a empresa que coloque em risco o vínculo laboral.

- 2.7. *O lançamento de um trabalhador no desemprego é sempre um facto socialmente grave. Por isso, a justa causa de despedimento só é operante quando o comportamento do trabalhador, culposo e grave em si mesmo e nas suas consequências, não permite, em termos razoáveis, a aplicação de sanção viabilizadora da relação trabalho (Ac. RL, de 20.3.1985, Rec. n.º 270: BTE, 2.ª série, n.ºs 7-8-9/87, pág. 1161, e BMJ, 352-424).*

- 2.8. Constata-se que todos estes comportamentos da trabalhadora começaram no dia em que regressou de férias, e praticasse, quase diariamente, actos menos correctos no local de trabalho, susceptíveis de aplicação de eventual sanção disciplinar. A trabalhadora é empregada do estabelecimento desde 1 de Outubro de 2003 e nunca foi alvo de qualquer

processo disciplinar, pelo menos a entidade patronal nada referiu. Além de que, duas das testemunhas que prestaram depoimento *mais desfavorável* para a trabalhadora, além dos 2 gerentes, são trabalhadores que começaram a trabalhar na empresa no mesmo mês em que aquela regressou de férias, em Junho deste ano.

- 2.9. De facto, a conduta da trabalhadora em algumas situações não foi a mais correcta. No entanto, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme o previsto no artigo 367.º do Código do Trabalho, pelo que tem que se apreciar em concreto os factos praticados pela trabalhadora, segundo critérios de razoabilidade. Com efeito, o empregador, no uso do poder disciplinar, pode aplicar vários tipos de sanção, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, só devendo recorrer ao despedimento por justa causa, quando o comportamento culposo do trabalhador, grave em si mesmo e nas suas consequências, não permita, segundo os critérios de razoabilidade e objectividade, manter a relação laboral.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Na sequência do exposto, conclui-se que a sanção do despedimento, caso viesse a ser aplicada, seria desproporcional e desajustada aos factos praticados pela trabalhadora, por contrariar o princípio da proporcionalidade previsto no artigo 367.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Face ao referido, afigura-se que não foi ilidida, por parte da entidade patronal, a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE DEZEMBRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**