

## **PARECER N.º 17/CITE/2007**

**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 73 – DG/2007

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 22 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., quanto à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2.** O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de parte do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3.** Dado não constar do processo disciplinar a resposta da trabalhadora à nota de culpa, bem como os anexos indicados de 4 a 9 na nota de culpa, foi solicitado o seu envio à direcção da arguente, sendo a trabalhadora informada de tal.
- 1.4.** Em 1 de Março de 2007, os serviços da CITE receberam um fax da ..., a reiterar que a trabalhadora não respondeu a nota de culpa, que vinha acompanhado dos documentos solicitados.
- 1.5.** O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, durante o qual foram inquiridas quatro testemunhas trabalhadoras da arguente.
  - 1.5.1.** A trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria profissional de monitora de jardinagem, e foi admitida ao serviço da arguente em 13 de Setembro de 1999.
  - 1.5.2.** À trabalhadora são imputados os seguintes comportamentos irregulares:
    - 1.5.3.** Entre o dia 24 e o dia 31 de Outubro de 2006, não assinou as folhas do livro de ponto, nem apresentou qualquer justificação para tal, o que levou a arguente a considerar que a trabalhadora tinha faltado injustificadamente durante aquele período.

- 1.5.4.** No dia 22 de Novembro de 2006 (na presença de duas colaboradoras da arguente e sem autorização e conhecimento dos seus superiores hierárquicos), rasgou a folha de faltas relativa ao dia 9 de Novembro de 2006, e substituiu-a por folha de férias com data anterior ao dia 9.
- 1.5.5.** Faltou ao serviço para ir a consultas médicas, mas não avisou com a devida antecedência que ia faltar, o que causou ... *graves transtornos na orientação do trabalho.*
- 1.5.6.** Não entregou com a devida brevidade a justificação das faltas dadas.
- 1.5.7.** Em 27 de Fevereiro de 2006, a direcção da arguente instaurou processo disciplinar à arguida, devido ao facto de ... *esta não assinar o livro de ponto por vários dias e a posteriori vir assinar ... em dias que tinha faltado.* Tal levou a que à arguida fosse aplicada uma repreensão.
- 1.5.8.** Há 12 meses que não entrega os sumários respeitantes à sua actividade, apesar de os mesmos terem sido solicitados verbalmente, várias vezes, e através da informação interna n.º 24/06.
- 1.5.9.** No dia 14 de Dezembro de 2006 (sem autorização dos seus superiores hierárquicos), foi encontrar-se com um colega no jardim de um cliente da ... e, sem estar autorizada para tal, cortou uma planta de estimação e em vias de extinção, o que levou o cliente a ameaçar prescindir dos serviços de jardinagem efectuados pela arguente.
- 1.5.10.** A arguente tem recebido reclamações de clientes a exigir que a trabalhadora não exerça as suas funções nos seus jardins, devido ao facto de esta ser pouco cuidadosa e mesmo preguiçosa, como foi comprovado pela ... e pelo trabalhador ...
- 1.5.11.** Por motivos de segurança e de controlo do trabalho, foi atribuído à trabalhadora um telemóvel que incluía um saldo mensal de 10 € No entanto, no mês de Novembro, apresentou um gasto de 76 € sem ter justificado a que se devia tal.
- 1.6.** Com os comportamentos descritos, a arguida ... *violou o dever de respeito e obediência para com o empregador, bem como os seus deveres enquanto trabalhadora ...* impostos

pelas alíneas *a), b), c), d)* e *g)* do n.º 1 e n.º 2 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo intenção da ... proceder à aplicação da adequada sanção disciplinar.

- 1.7. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito à nota de culpa.
- 1.8. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, nem ao ofício n.º ... desta Comissão, datado de 27/02/07.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de estas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

- 2.2. Dos dados do processo resulta que, durante o período referido em 1.5.3. do parecer, a trabalhadora não assinou a folha do livro de ponto, o que levou a arguente a considerar que a trabalhadora faltou injustificadamente, devido a não ter apresentado qualquer justificação para o sucedido.

Assim, embora a trabalhadora tenha dado seis faltas injustificadas, durante aquele período de tempo, o seu comportamento não se enquadra na segunda parte da alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, devido ao facto de a arguente não ter demonstrado que o comportamento da arguida impossibilitou a relação laboral entre as partes, conforme tem sido entendimento da jurisprudência, designadamente a colhida no acórdão do STJ de 15.02.2006, proferido no processo n.º 0552844, que refere: *O*

*comportamento previsto no art.º 9.º, n.º 2, al. g) da LCCT (“faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ... ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas”)* não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito (actualmente n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

- 2.3.** No que diz respeito ao facto constante do ponto n.º 4 da nota de culpa, não se encontra provado que a trabalhadora, na presença de duas colaboradoras da arguente, tenha rasgado a folha de faltas do dia 9 de Novembro de 2006, e a tenha substituído por folha de férias com data anterior àquele dia, na medida em que a testemunha ... e a testemunha ... referem nas suas declarações que não se recordam se a trabalhadora rasgou a folha na sua presença.

Acresce ainda que o documento junto aos autos como n.º 2 apenas prova que a arguida, em 22 de Novembro de 2006, solicitou à Presidente da Direcção da ... que lhe concedesse dois dias de férias, nos dias 9 e 10 de Novembro de 2006, mas não foi exarado qualquer despacho da direcção sobre o documento.

- 2.4.** No que concerne ao alegado nos pontos n.ºs 5 e 6 da nota de culpa, dos elementos constantes dos depoimentos prestados por ... e ..., e da prova documental junta aos autos como doc. n.ºs 3 a 5, retira-se que a trabalhadora foi a consultas médicas, mas não comunicou com a devida antecedência a ida a essas consultas, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 228.º do Código do Trabalho, que estabelece que, quando previstas, as faltas são comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

Desta forma, embora a trabalhadora tenha apresentado documento idóneo para justificar as faltas dadas, não tendo comunicado com a antecedência devida ao empregador que ia faltar nos dias indicados na nota de culpa, as faltas terão que ser consideradas injustificadas, de acordo com o disposto no n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho. Admite-se que o comportamento da trabalhadora tenha acarretado para a empresa alguma desorganização. No entanto, não estão suficientemente concretizados os alegados *graves transtornos na orientação do trabalho* indicados na nota de culpa, para que o comportamento da trabalhadora possa constituir justa causa de despedimento, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.5.** Quanto ao alegado pela arguente nos pontos n.ºs 10 e 11 da nota de culpa, tal não se encontra provado, na medida em que a testemunha ... refere nas suas declarações que a trabalhadora não entregou os sumários relativos à sua actividade desde o início do ano,

mas não indica o ano a que se refere, nem confirma que a arguida não procede à entrega dos sumários há 12 meses.

- 2.6.** No que respeita aos factos constantes dos pontos n.<sup>os</sup> 12 a 15 da nota culpa, verifica-se que a trabalhadora cortou os azevinhos existentes no jardim de um cliente da arguente, sem estar autorizada para tal.

Afigura-se-nos que o comportamento da trabalhadora é incorrecto, mas não se encontra provado que, com este comportamento, tenha causado prejuízo à entidade patronal, na medida em que não se encontra junto aos autos prova documental ou testemunhal que indique tal, nem que o cliente ... tenha ameaçado prescindir dos serviços de jardinagem efectuados pela ...

Acresce ainda que dos dados do processo não resulta que a trabalhadora tenha declarado à sua superior hierárquica que levou parte dos azevinhos para casa e tenha deitado fora a outra parte.

- 2.7.** No que concerne aos factos constantes dos pontos n.<sup>os</sup> 16 e 17 da nota de culpa, também não se encontra provado que a ... tenha recebido reclamações de clientes a solicitar que a trabalhadora não exercesse as suas funções nos seus jardins, uma vez que não se encontra junto ao processo nenhuma reclamação de clientes.

Ainda ao que é alegado pela arguente, que se prende com o facto de a trabalhadora ser uma pessoa pouco cuidadosa e preguiçosa (conforme comprovado pela ..., no dia 21 de Dezembro de 2006, segundo alega a arguente), tal não se poderá considerar por provado, uma vez que a superior hierárquica da arguida refere que a trabalhadora é despistada, desorganizada, esquecida, preguiçosa, mas não aponta nenhuma situação concreta que comprove detalhada e objectivamente qualquer facto individualizado.

Por outro lado, o colega da trabalhadora – ..., também, não aponta nenhuma situação concreta que possa ser imputada à trabalhadora.

- 2.8.** No que diz respeito ao facto constante do ponto n.º 18 da nota de culpa, (ainda que a prova testemunhal e a prova documental sejam contraditórias com o que consta da 1.<sup>a</sup> parte do ponto 18 da nota de culpa) e admitindo que a trabalhadora ultrapassou o *plafond* que foi fixado para efectuar chamadas telefónicas, este seu comportamento não constitui justa causa de despedimento, uma vez que a arguente não logrou provar que o mesmo a tenha lesado significativamente e, como tal, tenha impossibilitado a relação laboral, atendendo ao prescrito no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

**2.9.** Assim, embora alguns comportamentos da trabalhadora, nomeadamente os constantes dos pontos 2.1., 2.3. 2.5. e 2.7. do presente parecer, se tenham revelado desadequados nas situações *sub judice*, a pena de despedimento é excessiva, (uma vez que não são enquadráveis nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho) tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à infracção, de acordo com o disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho, podendo o empregador aplicar uma outra sanção, conforme dispõe o artigo 366.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Parte dos comportamentos imputados à trabalhadora arguida não se encontram comprovados, nomeadamente os que poderiam eventualmente constituir justa causa de despedimento.

**3.2.** Embora os comportamentos que se encontram comprovados se tenham revelado desadequados nas situações *sub judice*, a pena de despedimento seria excessiva (por não estarem reunidos os requisitos previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho), tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à infracção, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 367.º do Código do Trabalho, podendo o empregador aplicar outra sanção das previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho. Acresce ainda que a entidade empregadora nem sequer menciona na nota de culpa a intenção de proceder ao despedimento da trabalhadora.

**3.3.** Face ao que antecede, considera-se que a ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, nestes termos, o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é desfavorável ao despedimento da trabalhadora  
...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 22 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP  
– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**