

PARECER N.º 54/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos 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 213 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Junho de 2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação do estabelecimento de ensino, ..., L.^{da}, com sede em ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi contratada pela entidade empregadora em 01.10. 2006, para exercer as funções de empregada de limpeza, nas instalações do colégio, sito em ...
 - 1.2.1. No exercício dessas funções, deveria proceder à limpeza *aprofundada das instalações*, conforme estipulado no contrato de trabalho celebrado entre as partes, a fls. 11 e 12 do processo disciplinar.
- 1.3. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere em síntese o seguinte:
 - 1.3.1. No dia 2 de Abril de 2007, a Directora do estabelecimento de ensino, ..., L.^{da}, solicitou à trabalhadora ora arguida que procedesse à limpeza de uma das casas de banho situadas no refeitório. No entanto, nesse mesmo dia, pelas 16.30h, aquela superior hierárquica veio a constatar que essa tarefa não se encontrava cumprida, conforme documentado no artigo 3.º da nota de culpa a fls. 5.
 - 1.3.2. Instada a trabalhadora ora arguida, a mesma veio afirmar que ... *não era serviço nosso*. Face ao teor desta afirmação, a superiora hierárquica terá dito à trabalhadora que teria que cumprir a ordem que lhe tinha sido dada, ao que a arguida terá retornado, em tom

elevado, justificando com o grande volume de trabalho, conforme resulta da análise da carta da trabalhadora arguida, datada de 15 de Maio p.p.

- 1.3.3.** Em resultado do clima criado, os ânimos exaltaram-se e a superiora hierárquica disse à trabalhadora que, caso não se encontrasse satisfeita, poderia procurar outro trabalho, o que motivou a trabalhadora a afirmar: ... *se não quer que eu trabalhe para a Senhora faça as minhas contas.*
- 1.3.4.** Durante esta conversa, à trabalhadora, ora arguida, foi chamada a atenção por alegado incumprimento de tarefas anteriores, nomeadamente falta de limpeza das paredes decorrentes da decoração carnavalesca, ao que a trabalhadora terá retornado ... *não limpei porque ninguém me disse para limpar.*
- 1.3.5.** A Directora entende que o comportamento da trabalhadora ora arguida, conforme vem descrito na nota de culpa, é grave e compromete a subsistência da relação laboral, pelo que é susceptível de integrar justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas *a)* e *d)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.3.6.** A empresa manifestou essa intenção à trabalhadora em 20 de Abril de 2007, conforme documento a fls. 4 do processo disciplinar.
- 1.3.7.** A fls. 15 e 16 do processo disciplinar, consta uma carta da trabalhadora ora arguida, dirigida à Directora do Colégio, onde esta manifesta a sua indignação perante os factos por que vem acusada, donde se pode extrair o clima de animosidade reinante entre as partes, com acusações de eventual humilhação por parte da entidade empregadora e reiterando o seu cumprimento em todo o trabalho solicitado.
- 1.3.8.** Idêntico pedido e pelos mesmos factos relativos à mesma trabalhadora já havia sido presente à CITE em 7 de Maio de 2007 p.p., tendo sido emitido PARECER DESFAVORÁVEL AO DESPEDIMENTO, votado por unanimidade dos membros presentes.
- 1.3.9.** Deste processo resulta que a entidade procedeu ao aproveitamento de algumas peças do processo disciplinar, instruindo-o devidamente, pelo que a CITE pode apreciá-lo, dado que o legislador prevê a possibilidade de reabertura do processo disciplinar até ao limite do prazo para apresentação de contestação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho.
- Assim, a nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase *intra-empresarial*, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.
- 2.3. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento se fundamentou em factos não relacionados com o estado de gravidez, puérpério ou lactância.
- 2.4. No caso *sub judice*, os documentos constantes do processo a fls. 1 e 2 não constituem prova suficiente, susceptível de sustentar os factos por que vem acusada a trabalhadora arguida.
- 2.5. Quanto à prova testemunhal, também estas não conseguem sustentar que os factos alegadamente praticados pela trabalhadora ora arguida sejam de tal forma graves que possam pôr em causa a sustentabilidade da relação de trabalho (a fls. 23 a 28 do processo disciplinar).

2.5.1. Da inquirição das testemunhas, resulta que algumas das tarefas de limpeza distribuídas à trabalhadora ora arguida não terão sido efectuadas com o rigor a que estava contratualmente vinculada.

2.5.2. Resulta ainda um latente clima de conflito latente entre entidade empregadora e trabalhadora.

2.5.3. As testemunhas ouvidas revelam total certeza relativamente à autoria dos factos alegadamente praticados; mas não conseguem demonstrar que tal comportamento (ou seja, um desrespeito pontual relativamente a uma ordem da sua chefia) torna impossível a relação de trabalho.

2.6. A trabalhadora arguida não responde directamente à nota de culpa. Mas na sua carta de fls. 15, deixa uma versão dos acontecimentos diversa. Ou seja, afirma-se humilhada pela sua Directora, alega que o trabalho era demasiado, mas que nunca deixou de responder às solicitações.

2.7. *O conceito de justa causa para o direito de resolução tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Assim, o juízo de prognose da impossibilidade de manutenção das relações laborais entre trabalhador e empregador estrutura-se em critérios objectivos, ou seja, os próprios de um bom pai de família ou de um empregador normal, tendo-se em conta o princípio da proporcionalidade, em função da gravidade do comportamento disciplinarmente censurável e da culpa do trabalhador seu agente (Ac. STJ, de 4.12.1989: BMJ, 392.º- 374).*

Assim, verifica-se clara e concretamente que, embora possamos estar perante um comportamento disciplinarmente censurável, não existem factos alegados e provados pela acusação susceptíveis de sustentar a tese do despedimento, exactamente pela dúvida relativamente à existência do grau de CULPA, cujo elemento é determinante em todo este processo.

2.7.1. Neste sentido, e tendo presente a matéria da acusação constante da nota de culpa, ou seja:

- *No dia 2 de Abril, a arguida não procedeu à limpeza de uma casa de banho do ...*
- *Na sequência da chamada de atenção por parte da superior hierárquica, a arguida terá alegadamente falado em tom desrespeitoso, leia-se: “Não é serviço nosso”.*

2.8. São requisitos da justa causa de despedimento:

- 1) Um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão;
- 2) Um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;
- 3) E o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.

2.8.1. Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o legitime. Ora, no caso em apreço, não se nos afigura que o incumprimento de que a trabalhadora se encontra acusada seja suficientemente grave para colocar em causa a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

2.8.2. *Conforme é aceite pela doutrina e jurisprudência: ... Para que se verifique justa causa de despedimento é necessária a existência cumulativa dos seguintes requisitos: comportamento culposo do trabalhador; gravidade das consequências; impossibilidade imediata e prática da manutenção da relação de trabalho; actualidade do comportamento; proporcionalidade e adequabilidade do despedimento à gravidade da infracção e culpabilidade do infractor. Todos estes requisitos devem ser apreciados tendo em conta o principio da confiança, elemento indispensável à determinação da exigibilidade ou não manutenção da relação de trabalho e para aquilatar da proporcionalidade da pena aplicada (Acórdão STJ de 6.06.2001: AD, 485.º - 700).*

2.8.3. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu.

2.8.4. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente.

2.8.5. Dado o exposto, afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

3.1. Assim, por considerarmos não se verificarem os pressupostos constantes dos n.ºs 1 e 2 do disposto no artigo 396.º do Código do Trabalho, somos do entendimento que o ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 11 DE JULHO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP
– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**