

PARECER N.º 57/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio 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 259 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 18 de Julho de 2007, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., a exercer funções de *manicure e pedicure* no estabelecimento *Salão de Cabeleireiro ...*
- 1.2.** Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 18 de Maio de 2007, conforme o comprovativo junto ao processo (fl. 21), constam sucintamente as seguintes alegações:
- A trabalhadora foi contratada para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de *manicure e pedicure*, no estabelecimento *Salão de Cabeleireiro ...*, propriedade da entidade empregadora;
 - O período normal de trabalho semanal está fixado em oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, actualmente a ser praticado de terça-feira a sábado;
 - A trabalhadora propôs, em data que não é possível precisar, que nos últimos dois meses de gravidez a sua entidade empregadora declarasse aos serviços da segurança social um salário mais elevado do que aquele que lhe era, efectivamente, pago para beneficiar de um subsídio de maternidade superior;
 - A empregadora recusou esta proposta, o que originou, na trabalhadora, um comportamento agressivo, verbal e gestual, falta de respeito para com a empregadora e falta de cumprimento das suas obrigações;
 - No dia 3 de Abril de 2007, uma cliente do estabelecimento, ..., que tinha feito marcação prévia para fazer uma *manicure de gel*, abandonou o estabelecimento sem ser atendida, uma vez que a trabalhadora, em tom muito agressivo, recusou-se a fazê-lo, sugerindo à cliente que procurasse uma colega sua, noutra estabelecimento;
 - No dia 7 de Abril, numa altura em que não havia clientes para atender, a empregadora solicitou que a trabalhadora *lhe fizesse uma “manicure”*, o que foi de imediato recusado por esta dizendo *não me apetece fazer a sua “manicure”* e de imediato iniciando a sua própria *manicure*, o que a empregadora tentou impedir. Ao

mesmo tempo, a trabalhadora verbalizou e gesticulou com grande agressividade, proferindo palavras em língua estrangeira, cujo significado não era do conhecimento da empregadora, mas que presume fossem menos correctas;

- No dia 10 de Abril de 2007, outra cliente do estabelecimento, ..., que previamente havia marcado uma *manicure de gel*, não foi atendida, porque a trabalhadora recusou-se a fazê-lo, dizendo que não lhe competia executar tal serviço;
- No dia 11 de Abril de 2007, outra cliente do estabelecimento, ..., que previamente havia marcado uma *manicure de gel*, não foi atendida, porque a trabalhadora, que habitualmente realizava aquele serviço àquela cliente, recusou-se a fazê-lo, dizendo que não estava obrigada a realizá-lo, que não o fazia porque não queria e que a empregadora *não está boa da cabeça, vá ao médico*;
- No dia 11 de Abril de 2007, por volta das 16.30h, a trabalhadora recusou-se a atender outra cliente do estabelecimento, ..., que previamente havia marcado uma *manicure de gel*. Dirigiu-se para o recanto exterior do seu local de trabalho, respondendo agressivamente que *só vou para dentro quando me apetecer e estiver menos “stressada”*. *Você deveria ir a um médico, pois está doida e precisa de tomar medicamentos. Deus encarregar-se-á de si*. Pouco depois, entrou no estabelecimento e começou a tirar os diplomas que estavam pendurados na parede, dizendo que ali não faria mais *manicure de gel*, apenas *manicure simples*;
- No dia 4 de Abril de 2007, faltou ao serviço durante o dia completo de trabalho, apresentando um documento de consulta de medicina dentária sem indicação da hora;
- No dia 5 de Abril de 2007, ausentou-se sem justificação, entre as 9.45h e as 10.25h, e saiu para o almoço dezasseis minutos antes da hora (13.00h);
- No dia 7 de Abril de 2007, faltou ao serviço no período da tarde, sem apresentar qualquer justificação;
- No dia 12 de Abril e 2007, saiu quinze minutos antes da hora do almoço, regressou às 15.00h, saiu de imediato, para tomar café, regressou às 15.45h, voltou a sair e regressou às 16.25h. Voltou, novamente, a sair às 17.50h regressou às 18.25h e finalizou o seu dia e trabalho às 18.45h;
- No dia 13 de Abril de 2007, não compareceu ao serviço no período da tarde e não apresentou qualquer justificação;
- No dia 14 de Abril de 2007, saiu do local de trabalho às 10.20h, regressou às 10.50h, tornou a sair às 11.25h e só voltou às 11.50h;
- Em alguns dos dias e horas mencionados, a trabalhadora invocava que ia à casa de banho, mas ao ser procurada por outra trabalhadora do estabelecimento, ..., esta

encontrava-a noutros estabelecimentos comerciais do Centro Comercial onde se situa o estabelecimento onde trabalha. Regressava *mal disposta, muito mal-humorada e ar agressivo, criando um péssimo ambiente e trabalho*;

- No dia 19 de Abril de 2007, na sequência de queixa apresentada pela trabalhadora na Inspeção-Geral do Trabalho, foi efectuada uma visita inspectiva ao estabelecimento, que contou com a presença inesperada da trabalhadora, suspensa desde o dia anterior. Novamente, adoptou um comportamento agressivo para com a sua empregadora e para com os inspectores, revelando um comportamento inaceitável para um local de trabalho;
- No estabelecimento da entidade empregadora é desenvolvida uma actividade de reduzida dimensão económica, pelo que a recusa na prestação dos serviços solicitados pelos clientes e a sua consequente perda, assim como o comportamento da trabalhadora, traduzem-se em graves prejuízos para a entidade empregadora, prejudicando a imagem do estabelecimento;
- A conduta reiterada e culposa da trabalhadora, desobedecendo às ordens da entidade empregadora e adoptando um comportamento agressivo e injurioso para com esta, na presença de clientes e dos inspectores da Inspeção-Geral do Trabalho, provocou um *péssimo ambiente no local de trabalho*, a perda de clientes e consequentes prejuízos, o que, pela sua gravidade e consequências, torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não existindo qualquer relação de confiança entre entidade empregadora e a trabalhadora.

1.3. Em resposta à nota de culpa, de fls. 22 a 31 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- A trabalhadora foi contratada para exercer funções de *manicure e pedicure*, mas sempre colaborou noutras tarefas de aprendiz de cabeleireira, tais como *brushing*, colocação de rolos, depilação com cera e colocação de extensões de cabelo;
- A trabalhadora auferia uma remuneração de €400,00 mensais sobre os quais incidem os descontos legais, e um montante de €100,00 pagos em dinheiro ou cheque, mais uma percentagem em virtude do número de clientes mensais;
- A trabalhadora manifestou o interesse na declaração do valor total da sua remuneração para efeitos de descontos legais;
- Em Dezembro de 2006, comunicou o seu estado de gravidez à empregadora;
- No princípio de Março de 2007, a entidade empregadora, sem qualquer razão ou motivo, passou a assumir uma postura diferente *denotava raiva para com a arguida e para com o estado de gravidez da arguida*;

- A empregadora, sabendo do estado de gravidez da trabalhadora, fumava dentro do estabelecimento, que não tem janelas para o exterior, e utilizava grandes quantidades de laca, poluindo o ambiente;
- A trabalhadora, já com oito meses e gestação, recebia ordens para limpar vidros e realizar as limpezas diárias;
- Quando não tinha tarefas para desempenhar, sentava-se e, de imediato, era-lhe dito que se levantasse;
- A trabalhadora tem uma mesa de trabalho para executar tarefas de *manicure* e *pedicure*, e, em princípio de Março de 2007, a empregadora retirou todos os objectos dessa mesa;
- No mês de Março, a trabalhadora recebeu apenas a remuneração no valor de € 437,84;
- A empregadora, na presença das clientes, ocultava as ferramentas de trabalho da trabalhadora, impossibilitando-a de exercer as suas funções de *manicure* e *pedicure*;
- Os factos imputados à trabalhadora datam de 3 de Abril, sem que nenhuma advertência verbal ou escrita tenha sido feita, ou instaurado um procedimento disciplinar;
- No final da gestação a empregadora, numa atitude de clara rejeição, mandou embora a trabalhadora dizendo: *Não quero ver mais a tua cara aqui. Já não tenho mais trabalho para ti.*

A trabalhadora indicou seis testemunhas, das quais apenas três apresentaram depoimento escrito, conforme as fls. 45 a 56 e 59 do presente processo, e juntou os documentos de fls. 26 a 30.

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Carta da entidade empregadora dirigida à trabalhadora sobre a sua suspensão preventiva, de 23.04.2007 e respectivos comprovativos de envio e recepção;
- Declaração da entidade empregadora;
- Sete declarações de testemunhas da entidade empregadora;
- Declaração de consulta, de 4.04.2007;
- Contrato de trabalho da trabalhadora;
- Nomeação de instrutor no processo, de 6.06.2007;
- Procuração forense;
- Cópia de Bilhete de identidade da empregadora;

- Comunicação de admissão de trabalhador estrangeiro;
- Cópia de passaporte, cartão da segurança social, cartão de contribuinte e visto da trabalhadora;
- Carta do instrutor do processo, de 19.06.2007 e respectivos comprovativos de envio e recepção;
- Dois faxes do instrutor do processo, de 19.06.2007 e de 28.06.2007 e relatórios de envio;
- Dois despachos do instrutor do processo, de 25.06.2007 e de 26.06.2007;
- Fax da mandatária da trabalhadora, de 26.06.2007;
- Termo de entrega, de 10.07.2007;
- Três declarações das testemunhas da trabalhadora;
- Relatório final, de 16.07.2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito 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.¹ Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

2.3. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei.²

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade³, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

2.4. A trabalhadora vem acusada de recusar executar as tarefas que constam do seu contrato de trabalho, indicar outros prestadores do mesmo serviço às clientes da entidade empregadora, faltar injustificadamente ao trabalho e de se comportar de forma agressiva no local onde presta a sua actividade, prejudicando a entidade empregadora e afectando a necessária relação de confiança.

2.5. Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, conclui-se que, nas datas indicadas na nota de culpa, a trabalhadora recusou executar as tarefas de *manicure*, conforme as declarações juntas ao processo, a fls. 6, 10 e 11, tendo indicado a uma cliente que recorresse a serviços idênticos noutra estabelecimento, conforme declaração junta aos autos a fls. 11 do processo disciplinar.

Igualmente, resulta dos depoimentos de fls. 6, 7, 8, 10 e 11 que a trabalhadora adoptou um comportamento agressivo nas datas e nas circunstâncias descritas na nota de culpa.

Por último, e relativamente às alegadas faltas injustificadas ao trabalho, a entidade empregadora não comprova a existência das mesmas, porquanto, no presente processo, apenas existem alegações da existência dessas faltas, uma declaração de uma trabalhadora do mesmo estabelecimento (fl. 7) e um comprovativo de realização de uma consulta de medicina dentária (fl. 12), os quais não são susceptíveis de, inequivocamente, comprovarem a existência de faltas injustificadas.

2.6. As declarações prestadas pelas testemunhas da trabalhadora, assim como os documentos que esta junta à resposta à nota de culpa, não são susceptíveis de contrariar as razões invocadas para o despedimento promovido pela entidade empregadora.

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

³ O n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho estabelece que: *O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento. Vide a respeito da verificação do preenchimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 396.º e, a título de exemplo, o entendimento sufragado pelo Supremo Tribunal de Justiça no acórdão de 15-02-2006 (Proc. 05S2844).*

De acordo com os depoimentos de fls. 51 a 56, resulta confirmada a relação conflituosa entre a entidade empregadora e a trabalhadora, mas não resultam esclarecidas as razões para essa situação, e, de acordo com os documentos apresentados a fls. 26 a 29, não é possível concluir qual a efectiva remuneração mensal da trabalhadora ou qual a eventual desconformidade entre a verdadeira remuneração auferida e os descontos legais devidos pela mesma.

- 2.7. Em face do exposto, afigura-se que os elementos probatórios juntos, pela entidade empregadora, ao processo são passíveis de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, verificando-se o nexo de causalidade entre os factos praticados pela trabalhadora, o grau de culpa e as respectivas consequências indicadas pela entidade empregadora, designadamente a quebra da necessária confiança que deve existir entre as partes, e nesse sentido, o despedimento por facto imputável a esta trabalhadora grávida é feito com justa causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora logrou ilidir, em termos suficientes, a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO:

A CGTP declarou que vota contra o parecer, por se considerar insuficientemente esclarecida quanto aos factos objecto da acusação.