

## 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.<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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 causalidade<sup>3</sup>, 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.

---

<sup>2</sup> Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

<sup>3</sup> 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.