

PARECER N.º 123/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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
Processo n.º 549 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13.11.2008, a CITE recebeu da ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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. Datada de 30.10.2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:
 - 1.2.1. *No dia 14 de Outubro de 2008, à tarde no interior do estabelecimento da Lavandaria ..., sita no Centro Comercial, a trabalhadora (arguida) pediu à Chefe de Loja, para sair mais cedo do serviço.*
 - 1.2.2. *Mediante tal pedido, e uma vez que a mesma já tinha pedido para sair mais cedo no domingo, dia 12/10/2008, dizendo que compensava a colega no dia seguinte, ou seja, segunda-feira, dia 13/10/2008, e não o tendo feito, foi tal solicitação recusada.*
 - 1.2.3. *Em vez disso, foi sugerido pela chefe da loja à arguida para ficar na loja até depois de terminado o seu horário para compensar os dias em que tinha saído mais cedo, tendo a arguida respondido que “não pagava e que na terça também não o iria fazer pois precisava de sair à hora”.*
 - 1.2.4. *Posteriormente, a arguida dirigiu-se a esta (chefe da loja) desafiando-a para irem para o exterior da loja, tendo, no entanto, esta sua pretensão sido recusada por aquela.*

- 1.2.5.** *Em acto contínuo, a ora arguida dirigiu-se à (chefe da loja) e desferiu-lhe duas estaladas na cara, tendo esta tentado demovê-la de continuar com as agressões sem qualquer sucesso, apenas se defendendo, acabando por ter de ser as restantes trabalhadoras da loja a afastar a arguida.*
- 1.2.6.** *Todos estes comportamentos tiveram lugar na loja, em pleno funcionamento e com a assistência dos clientes que aguardavam ser atendidos, no balcão. Um deles até interveio, pedindo para chamar a chefe da loja.*
- 1.2.7.** *A entidade empregadora acusa ainda a trabalhadora arguida de ter dado desde o início do ano, dez faltas injustificadas ao serviço, nos dias 06/07/2008, 12/09/2008, 15/09/2008, 20/09/2008, 23/09/2008, 06/10/2008, 12/10/2008, 19/10/2008 e 21/10/2008, bem como uma hora no dia 21/09/2008, meia hora no dia 13/10/2008 e seis horas, respectivamente, nos dias 14/10/2008 e 20/10/2008, sendo cinco destas faltas consideradas graves, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho, uma vez que foram cometidas em dias contínuos aos dias de folga do trabalhador.*
- 1.2.8.** *A entidade empregadora conclui que nos termos das alíneas d), g) e i) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, em conjugação com o preceituado nos n.ºs 1 e 2 do mesmo normativo, constitui justa causa de despedimento a prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, bem como as faltas não justificadas ao trabalho, que determinem directamente prejuízos graves para o empregador, demonstrando o conseqüente desinteresse pelo cumprimento das obrigações inerentes ao posto de trabalho.*
- 1.2.9.** *A entidade empregadora acrescenta que tal comportamento é entendido pelo legislador e pela entidade patronal como sendo grave, culposo e pela sua gravidade e reiteração torna impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.3.** *A trabalhadora arguida foi notificada, pessoalmente, da nota de culpa, em 30.10.2008, não tendo apresentado qualquer resposta até 23.11.2008, conforme fax da empresa da mesma data.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Ora, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida de ter agredido uma colega de trabalho e chefe de loja, durante o período de funcionamento desta, com clientes a assistir, e de ter dado dez faltas injustificadas, desde o início do corrente ano.
- 2.3.1.** Como prova das citadas agressões, a entidade empregadora apresentou o depoimento de uma funcionária da loja que assistiu aos factos de que é acusada a trabalhadora arguida, bem como o depoimento da própria vítima das agressões.
- 2.3.2.** Relativamente às faltas injustificadas de que é acusada a trabalhadora arguida, a empresa não comprovou as referidas faltas, através do registo a que alude a última parte da alínea *j*) do artigo 120.º do Código do Trabalho, pelo que não se podem considerar para efeitos do preenchimento dos requisitos de justa causa de despedimento.

- 2.4.** No que diz respeito às agressões, este comportamento é culposos, porque revela uma vontade consciente por parte da trabalhadora arguida de faltar ao respeito, em primeiro lugar, à colega de trabalho e sua superior hierárquica e, em segundo lugar, aos clientes da loja, pondo em causa a boa imagem da empresa, violando, assim, o dever de respeito a que está obrigada, nos termos da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.6.** Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008**