

PARECER N.º 20/CITE/2009

Assunto: 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, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Processo n.º 76 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 09.02.2009, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., advogado, em representação 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. Em 09.12.2008, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a nota de culpa, na qual refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A Associação ... é uma instituição particular de solidariedade social que tem como principal objectivo contribuir para o desenvolvimento da criança e para a realização do mesmo criou e mantém em funcionamento creche, jardim-de-infância e CATL.*
 - 1.2.2. *Em 1 de Setembro de 2007, a Creche celebrou com a trabalhadora arguida um contrato de trabalho a termo certo, para o exercício da actividade de Educadora de Infância.*
 - 1.2.3. *A ... mantém acordos de cooperação com o Centro Distrital de Segurança Social de Lisboa, encontrando-se aqui a decorrer três processos de averiguações à ..., devido ao expediente aí recepcionado e a várias denúncias particulares.*
 - 1.2.4. *No dia 13 de Maio de 2008, no âmbito dos supra-referidos processos de averiguações, foi realizada uma acção inspectiva conjunta à ..., em simultâneo nos três espaços físicos*

onde a Instituição desenvolve a sua actividade, por parte da Segurança Social, da Autoridade para as Condições do Trabalho, da Autoridade Nacional de Protecção Civil, da Autoridade de Saúde, da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e da Inspeção Geral de Educação.

- 1.2.5.** *No dia 7 de Agosto de 2008, a ... requereu ao Instituto da Segurança Social de Lisboa, que fosse formalmente notificada de todas as reclamações apresentadas contra si, ou em substituição a consulta dos processos de reclamações aí existentes, tendo sido agendado o dia 16 de Outubro de 2008, para consulta dos autos.*
- 1.2.6.** *A ... constatou que, por correio electrónico de 12 de Julho de 2008, a trabalhadora arguida e mais onze colegas de trabalho enviaram uma carta ao Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social a denunciar várias situações que consideraram existir há décadas, de um clima de terror, de coacção, de violência de injustiça e de crime.*
- 1.2.7.** *A ... constatou ainda que as referidas trabalhadoras enviaram, no dia 15 de Julho de 2008, uma carta ao Director da Fiscalização de Lisboa e Vale do Tejo do Instituto da Segurança Social a denunciar as referidas situações e outras que consideraram relevantes, disponibilizando-se para colaborar e contribuir para a análise real do que se passa na ... de ...*
- 1.2.8.** *A ... mais revela que a trabalhadora arguida e outras colegas de trabalho enviaram, no dia 11 de Agosto de 2008, uma carta à Directora do Núcleo de Fiscalização de Equipamentos Sociais do Instituto da Segurança Social a denunciar situações que consideraram relevantes, essencialmente a nível pedagógico.*
- 1.2.9.** *A entidade empregadora refere que a arguida ao subscrever os documentos atrás referidos agiu de má fé, em manifesto desrespeito do disposto no artigo 119.º do Código do Trabalho, pois, a arguida bem sabe que tais declarações não correspondem à verdade e que ao subscrever tais documentos está a prejudicar gravemente a instituição, violando os deveres de respeito e de lealdade para com a entidade empregadora, de promoção da melhoria da produtividade da associação e de cooperação para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, a que está legal e contratualmente vinculada, conforme alíneas a), e), g) e h) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.10.** A entidade empregadora conclui que a trabalhadora arguida ao subscrever os referidos documentos praticou as infracções previstas no n.º 1 e nas alíneas *e*) e *i*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (lesão de interesses patrimoniais sérios da associação e prática de injúrias ou outras ofensas punidas por lei), que constituem justa causa de despedimento, bem como um crime de difamação agravada, um crime de calúnia agravada e um crime de ofensa a organismo, serviço ou pessoa colectiva, que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 1.2.11.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refere que está grávida e que é também associada da ...de ... e confirma que, em conjunto com outras colegas, subscreveu os documentos objecto da aludida nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A alínea *c*) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*
- 2.1.1.** Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.
- 2.2.** 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.
- 2.2.1.** 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.*

- 2.2.2.** 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, proibida nos termos da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.3.** 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.
- 2.3.1.** Ora, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de prejudicar gravemente a instituição ao subscrever documentos, que violam os deveres de respeito e de lealdade para com a entidade empregadora, de promoção da melhoria da produtividade da associação e de cooperação para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho e de ter praticado um crime de difamação agravada, um crime de calúnia agravada e um crime de ofensa a organismo, serviço ou pessoa colectiva.
- 2.4.** A entidade empregadora apresentou as cópias dos documentos que a trabalhadora arguida subscreveu conjuntamente com outras colegas e que esta confirma, mas não produziu qualquer prova documental ou testemunhal sobre as referidas acusações, conforme lhe competia, pois não basta alegar que as afirmações da trabalhadora arguida e das suas colegas não são verdadeiras, é necessário comprová-lo.
- 2.5.** Salienta-se que, nos termos das alíneas *a*) e *d*) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 374.º do Código do Trabalho *se considera abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:*
- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;*
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.*
- 2 – Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.*

- 2.6. De facto, a entidade empregadora refere ter tido conhecimento dos documentos subscritos pela trabalhadora arguida e pelas suas colegas, a partir de 16 de Outubro de 2008, tendo-a notificado da nota de culpa, com vista ao seu despedimento com justa causa, em 9 de Dezembro de 2008.
- 2.7. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., por falta da respectiva prova.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MARÇO DE 2009, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL