

## PARECER N.º 75/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 385 – DG/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 19.05.2010, da Gerência da ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., titular da categoria de administrativa/escriturária, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa com intenção de despedimento e suspensão preventiva, através do Ofício, datado de 4 de Março de 2010, e recepcionada em 11 de Março de 2010 (conforme aviso de recepção) que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *A empresa ... – Consultoria de Gestão L.<sup>da</sup>, explora um estabelecimento comercial sito na ..., Torres Novas, onde, através de contrato de franquia, se dedica a recuperação de créditos e prestação de informações comerciais, o que faz sob a marca ... – Recuperação de Créditos.*
  - 1.2.2. *No dia 2 de Fevereiro de 2010, pelas 14:30, o sócio gerente da entidade empregadora apercebeu-se que, no interior das instalações, a arguida discutia com uma outra funcionária, a qual efectua um estágio na empresa, proferindo,*

*designadamente, as seguintes afirmações: “Vieste para o meu país roubar o emprego dos portugueses ... És uma burra...”*

- 1.2.3.** *Acto contínuo, e devido ao facto da outra funcionária lhe dizer que não estaria a desempenhar as suas funções convenientemente e que recebia salário para desempenhar as funções, a arguida referiu: “Não quero saber disso para nada e se queres melhor faz tu... no fim do mês recebo o ordenado da mesma forma porque o patrão nunca me pode despedir, pois não tem dinheiro para me pagar indemnizações.*
- 1.2.4.** *E, continuando, referiu: “Eu conheço muita gente e vou dizer mal da ... para toda a gente porque eu sei de muitas coisas da empresa ... sei que muitos processos dos contratos ainda não foram tocados ... e que a empresa só tem dívidas.*
- 1.2.5.** *A arguida, de forma despidorada, afirmou ainda: “Prefiro ficar em casa a receber do fundo de desemprego do que trabalhar aqui ... não importa se o patrão me despedir, o que me importa é receber ao fim do mês e não me importa de onde venha”.*
- 1.2.6.** *Posto o que, falando directamente do sócio gerente da entidade empregadora, referiu: “O patrão não tem palavra ... todos os outros se foram embora por culpa dele ... a empresa está falida e não vale a pena trabalhar aqui porque a empresa é administrada por pessoas de baixo nível e sem palavra.*
- 1.2.7.** *Paralelamente, a entidade empregadora imputa à ora arguida falhas graves no exercício das suas funções, as quais por serem reiteradas aconteceram em diversas alturas da execução contratual.*
- 1.2.8.** *Entre as mais clamorosas, imputa-se à arguida:*
- o extravio do documento de registo de entrada e saída de expedientes;*
  - falta de registo de entrada de valores e conseqüente falha no apuramento dos royalties devidos à empresa franquidora;*

- registo de entrada de valores realizado em processos diferentes dos que haviam sido cobrados;
- extravio de 3 expedientes, os quais só encontrou volvidos 6 meses;
- uso de telefone fixo da entidade patronal para a realização de chamadas de carácter pessoal, a par do uso do telemóvel pessoal bem sabendo que o seu superior hierárquico tinha ordenado que não o fizesse nas horas de expediente.

**1.2.9.** *Por outro lado, a arguida, por diversas vezes, desrespeitou ordens concretas do seu superior hierárquico na medida em que não procedia à investigação dos processos de cobrança da forma como havia sido ministrada a formação, rubricando-os e despachando-os como se tal trabalho tivesse sido realizado; não organização dos expedientes de cobrança no arquivo da sala dedicada ao departamento de gestão e, por último, falta de inserção no programa informático de controlo da franquias dos dados relativos à actuação diária dos gestores de cobrança.*

**1.2.10.** *Sendo certo que todas as instruções supra referenciadas e desrespeitadas pela arguida se inseriam no carácter funcional para o qual a mesma foi contratada, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 118.º do CT.*

**1.2.11.** *Com as condutas supra referidas, a arguida:*

- *desrespeitou e não tratou com urbanidade e probidade, simultaneamente, o seu superior hierárquico e o empregador, bem como pessoas que se relacionam com a empresa;*
- *não exerceu as suas funções com zelo e diligência;*
- *não cumpriu as ordens e instruções dadas pelo empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, violando, entre outros, os deveres previstos nas alíneas a), c), e), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.*

*Analogamente, com tais condutas:*

- *desobedeceu a ordens dadas pelo empregador e seu superior hierárquico;*
- *violou direitos e garantias de colaboradores da empresa;*
- *faltou ao respeito devido à sua entidade patronal, ainda que por via indirecta;*

- *provocou conflitos e intrigas com colaboradores e ex-colaboradores da empresa;*
- *manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua função.*

**1.2.12.** *A entidade empregadora conclui que - lesou interesses patrimoniais sérios da empresa, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e n.º 2, alíneas a), b), c), d), e), i) e m) do artigo 351.º do CT.*

**1.3.** *Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida alega que admite que seja verdadeiro o conteúdo do artigo 1 da nota de culpa.*

**1.4.** *Contudo tudo quanto vem alegado nos artigos seguintes é falso.*

**1.5.** *Com efeito o legal representante da entidade patronal já havia ameaçado a arguida de que iria fazer tudo para a mandar embora.*

**1.6.** *Tudo da sequência dum tentativa de provocação dum conflito por uma nova colaboradora da entidade patronal alegadamente também “patroa”, por ser cônjuge do legal representante da entidade patronal.*

**1.7.** *Assim desde logo o alegado no artigo 2 é manifestamente e escandalosamente falso, visto que o A. não foi admitida ao serviço em 1 de Abril de 2009, mas sim em 9 de Fevereiro de 2009 como bem sabe o legal representante da empresa.*

**1.8.** *Também o que vem alegado no artigo 3 não corresponde à verdade visto que o período de trabalho da A. terminava sempre pelo menos às 19 horas e 30 min e não às 18 horas e 30 min como se refere naquele artigo.*

**1.9.** *O que vem referido no artigo 5 também não corresponde à verdade. Com efeito a A. não discutiu com ninguém no identificado dia 2 de Fevereiro.*

- 1.10. *A outra funcionária que se identifica na nota de culpa como estagiária na empresa, foi apresentada à A. como patroa e esposa do legal representante da entidade patronal.*
- 1.11. *Porém nem nesse dia, nem em qualquer outro, a A discutiu com a identificada estagiária D.<sup>a</sup> ...*
- 1.12. *Sendo certo que desde o momento em que a mesma começou a trabalhar na empresa a mesma tentou repetidamente criar conflitos com a A.*
- 1.13. *Só agora a A. tendo percebido que a intenção de tais preocupações visava criar um motivo para o seu despedimento.*
- 1.14. *É falso, profundamente falso, que a A. tenha proferido as expressões que constam do artigo 5.º ou quaisquer outras que desrespeitassem a identificada estagiária ou qualquer outra pessoa.*
- 1.15. *Também é profundamente falso que a A. tenha proferido a expressão que consta do artigo 6.º, sendo certo que a identificada estagiária não deterá conhecimentos nem aptidão para poder avaliar o desempenho da ora A.*
- 1.16. *É verdade que a A. não sabe que tipo de estágio é que a identificada estagiária estava a fazer, mas na qualidade de estagiária, não demonstrou ter mais conhecimentos ou capacidades que a A. para desempenhar as funções que esta desempenhava na empresa.*
- 1.17. *Também todas as expressões constantes dos artigos 7.º, 8.º e 9.º não foram proferidas pela A., sendo profundamente difamatórias e visando apenas o despedimento da A.*
- 1.18. *O legal representante da sociedade disse nesse mesmo dia à A. que ia fazer tudo para a mandar embora.*

- 1.19. *E a identificada estagiária voltando-se para a A., proferiu a seguinte expressão:*  
*“Vou fazer-te a vida num inferno até te despedirem”.*
- 1.20. *O comportamento do identificado legal representante e da identificada estagiária é ainda agravado pelo facto de dias antes a A. lhes ter comunicado que não se estava a sentir bem e que sentia tonturas em virtude de se encontrar grávida.*
- 1.21. *Foi a partir do dia que a A. revelou que estava grávida que ambos começaram a provocar e a ameaçar a A. a fim desta por fim unilateralmente ao contrato de trabalho.*
- 1.22. *Bem sabiam os identificados que a A. andava debilitada e visivelmente abalada por questões de saúde provocadas pela gravidez, mas mesmo assim não desistiram dos seus intentos de ilegalmente despedirem a A.*
- 1.23. *Não é verdade que a A. tenha cometido qualquer falha, nomeadamente falhas graves no exercício das suas funções.*
- 1.24. *Com efeito, nunca a A. extraviou qualquer documentação.*
- 1.25. *Sendo certo que em determinada altura “desapareceram” do escritório sem explicação alguns documentos.*
- 1.26. *Os quais passados dias voltaram a aparecer, não tendo contudo a A. tido qualquer intervenção no seu temporário desaparecimento.*
- 1.27. *Nunca a A. deixou de registar a entrada de valores da Royalties.*
- 1.28. *Nunca a A. registou quaisquer valores diferentes dos recebidos com excepção das ordens que o legal representante da empresa dava nesse sentido.*

- 1.29. *É falso que a A. tenha enviado três expedientes.*
- 1.30. *Sendo contudo verdade que os mesmos desapareceram da empresa, sem que para isso a A. tenha qualquer explicação, tendo aparecido inexplicavelmente meses depois no escritório.*
- 1.31. *Contudo a A. é completamente alheia a tal desaparecimento.*
- 1.32. *É verdade que a A. utilizou uma ou duas vezes o telefone da empresa para uso pessoal o que fez como conhecimento e autorização do legal representante da empresa.*
- 1.33. *Sendo certo que a partir do momento em que o legal representante da empresa a impediu de fazer tais telefonemas particulares deixou de os fazer.*
- 1.34. *A A. não desrespeitou e não deixa de tratar com toda a urbanidade o seu superior hierárquico e o empregador.*
- 1.35. *Bem como as pessoas que se relacionavam com a empresa.*
- 1.36. *Sempre a A. exerceu as suas funções com zelo e diligência, dando diariamente pelo menos uma hora de trabalho para a empresa que nunca lhe foi paga.*
- 1.37. *A A. sempre cumpriu todas as ordens e instruções que lhe foram dadas pelo legal representante da empresa e por todos quantos algo lhe ordenassem.*
- 1.38. *O comportamento da A. não integra a violação de qualquer dos seus deveres nomeadamente dos previstos das alíneas a), c), e), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.*
- 1.39. *A A. não desobedeceu a ordens dadas pelo empregador e seu superior hierárquico.*

- 1.40. *A A. não violou o direito e garantias de colaboradores da empresa.*
- 1.41. *A A não faltou ao respeito devido à entidade patronal, ainda que por via indirecta.*
- 1.42. *A A. não provocou conflitos e intrigas com colaboradores e ex colaboradores da empresa.*
- 1.43. *A A. não manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua função.*
- 1.44. *A A. não lesou interesses patrimoniais sérios na empresa, nem assumiu comportamentos que, pela sua gravidade e consequência, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, não existindo justa causa de despedimento.*
- 1.45. *Nunca tendo lesado interesses.*
- 1.46. *Contrariamente a entidade patronal através do seu legal representante e da identificada estagiária, provocaram a A. e ameaçaram que tudo fariam para a mesma se despedir.*
- 1.47. *Comportamentos estes, inadmissíveis reprováveis e agravados pelo facto de a A. se encontrar grávida e com notória debilidade física e psicológica.*
- 1.48. *A trabalhadora Arguida conclui que “Tais ameaças de despedimento bem como a presente nota de culpa consubstancia uma grosseira violação dos deveres da entidade patronal para a Arguida” e que por isso “deve a presente defesa escrita merecer provimento considerando-se como não provada a factualidade vertida na nota de culpa, concluindo-se pela inexistência de fundamento legal para o despedimento, arquivando-se os presentes autos.”*
- 1.49. *A trabalhadora, ora, arguida requereu:*
- a) *a inquirição de três testemunhas;*

- b) a realização de uma acareação entre a trabalhadora arguida e a identificada estagiária relativamente a toda a matéria da presente resposta;
- c) a realização de uma acareação entre a trabalhadora arguida e a identificada legal representante da entidade patronal relativamente a toda a matéria da presente resposta.

**1.49.1.** Com efeito, foram emitidos 3 autos de Declarações (negativo) e um Relatório de Diligência – Acareação (Negativo).

## **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, 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.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.2.1.** É de salientar que, nos termos da alínea *d)* do artigo 381.º do Código do Trabalho, *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da CITE.*
- 2.2.2.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter desrespeitado e não ter tratado com urbanidade e probidade, simultaneamente, o seu superior hierárquico e o empregador, bem como pessoas que se relacionam com a empresa, não ter exercido as suas funções com zelo e diligência, não cumprir as ordens e instruções dadas pelo empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, violando, entre outros, os deveres previstos nas alíneas *a), c), e), g) e h)* do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
- 2.2.3.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de respeitar e de tratar com urbanidade e probidade o seu empregador, os seus superiores hierárquicos, os seus companheiros de trabalho ou as pessoas que se relacionem com a empresa, nem que tenha deixado de cumprir as ordens ou instruções do empregador ou que tenha deixado de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, alíneas *a), e) e h)* do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

- 2.2.4.** Alega a entidade empregadora, mas não demonstra que a trabalhadora arguida *analogamente, com tais condutas desobedeceu a ordens dadas pelo empregador e seu superior hierárquico, violou direito e garantias de colaboradores na empresa, faltou ao respeito devido à sua entidade patronal, ainda que por via indirecta, provocou conflitos e intrigas com colaboradores e ex-colaboradores da empresa e manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua função.*
- 2.2.5.** Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 2.2.6.** Alega ainda a entidade empregadora que a arguida lesou interesses patrimoniais sérios da empresa, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos dos n.º 1 e n.º 2, alíneas *a), b), c), d), e), i) e m)* do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.2.7.** Ora, a entidade empregadora não demonstra que os comportamentos da trabalhadora arguida, sejam culposos e de tal modo graves, que pelas suas consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, tal como exigem os n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.2.8.** Ora, no que tange à nota de culpa apresentada, a verdade é que não demonstra que do referido comportamento tenham advindo consequências suficientemente graves e causadoras de prejuízos sérios à entidade empregadora de tal modo que daí decorra a impossibilidade definitiva da manutenção da relação laboral, ou seja, susceptíveis de, inequivocamente,

justificarem o recurso à aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

**2.2.9.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.

**2.2.10.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

**Por outro lado,**

**2.2.11.** A entidade empregadora não produziu qualquer prova documental ou testemunhal sobre as referidas acusações, conforme lhe competia, pois não basta alegar que a trabalhadora arguida violou os deveres de urbanidade e probidade, zelo e diligência, respeito pelas ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho, de boa utilização de bens relacionados com o trabalho e produtividade. **É necessário comprová-lo.**

**2.2.12.** Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas da trabalhadora ora arguida, relativamente aos alegados comportamentos e atitudes, mas nada prova sobre estas eventuais referências. Ora cabe exactamente à entidade empregadora o ónus de provar os factos legitimadores da alteração da prestação laboral que pretende impor. Não o fazendo, não configura violação grave passível de medida tão grave/culposa de tal forma que torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.

**2.3.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.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.** A entidade empregadora não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos da nota de culpa, não realizando no processo disciplinar a prova que lhe competia.
  
- 3.2.** Face ao exposto, e considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º), que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), não tendo sido ilidida tal presunção, e que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., L.<sup>da</sup>, por falta da respectiva prova.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 4 DE JUNHO DE 2010**