

PARECER N.º 79/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 409 – DP/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 26 de Maio de 2010, um pedido de parecer prévio ao despedimento da Trabalhadora puérpera, na ..., Lda.
- 1.2. Por carta datada de 4 de Dezembro de 2009, a entidade empregadora remeteu nota de culpa à Trabalhadora, na qual constam os comportamentos e os factos que lhe são imputados e que são os seguintes:
 - 1.2.1. *No dia 25/11/2009, pelas 10 horas e 15 minutos, a Arguida saiu do seu local de trabalho, que é o da sede da Entidade Empregadora e dirigiu-se a um estabelecimento de pastelaria denominado*
 - 1.2.2. *Ao entrar neste estabelecimento, a Arguida fê-lo na companhia de uma terceira pessoa, uma mulher que ninguém conhecia naquele local, nem a título de cliente, nem a qualquer outro título.*
 - 1.2.3. *Tanto a Arguida como a acompanhante, mas em especial a Arguida, diziam que o Gerente da Entidade Empregadora da Arguida lhe havia batido.*

- 1.2.4.** *Aos gritos continuava a dizer que ele lhe tinha batido e que ia chamar a polícia para resolver a situação.*
- 1.2.5.** *Como a Arguida e a sua enigmática acompanhante continuassem aos gritos no estabelecimento, foram ambas convidadas pelo Gerente da Arguente para abandonarem aquele local, já que o mesmo nem era, sequer, o local de trabalho da Arguida.*
- 1.2.6.** *Ambas se recusaram a sair do local, alegando estarem num espaço público.*
- 1.2.7.** *Como os gritos e as acusações de agressão fossem constantes por parte da Arguida, os Clientes desta Pastelaria abandonaram o estabelecimento ficando este completamente vazio de Clientes durante cerca de duas horas.*
- 1.2.8.** *As afirmações da Arguida são falsas e foram montadas pela Arguida que ali tinha, logo à mão, uma acompanhante, que nunca havia sido vista naquele local.*
- 1.2.9.** *Como o Gerente da Arguente é também o Gerente da sociedade proprietária do estabelecimento onde os factos ocorreram, este sentiu-se vexado perante os Clientes daquele estabelecimento, e respectivos empregados.*
- 1.2.10.** *Dado que o Gerente da Arguente não agrediu nem física nem verbalmente a Arguida.*
- 1.2.11.** *dado que esta engendrou e levou à prática a cena da alegada mas falsa agressão.*
- 1.2.12.** *Dado que em consequência se gerou um escândalo público do qual foram vítimas a Entidade empregadora e o seu Gerente, torna-se impossível, objectivamente a manutenção da relação laboral por culpa,*

exclusiva, da Arguida.

1.2.13. *Os factos aqui alegados, além de constituírem matéria do foro criminal, constituem, também, Justa Causa para Despedimento, nos termos do disposto, nomeadamente, no artigo 351º, nºs 1 e 2, alínea i), Código do Trabalho.*

1.3. *Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora respondeu nos termos seguintes:*

1.3.1. *Todo o procedimento relativo à nota de culpa é nulo, porquanto:*

1.3.2. *Dado a gravidade dos factos alegadamente imputados à arguida, a nota de culpa deveria sob pena de insuficiente fundamentação, ser precedida e consubstanciada na realização de um inquérito prévio, nos termos do artigo 352º do Código do Trabalho, o qual efectivamente não veio a suceder, nem teve lugar.*

1.3.3. *Sendo certo que a arguida, na presente resposta à nota de culpa nega peremptoriamente qualquer grito ou levantamento significativo da voz, ou qualquer comportamento menos correcto.*

1.3.4. *Da Nota de Culpa consta um arrazoado onde não são descritos, nos termos da Lei, os factos que são imputados à arguida, com indicação precisa do tempo, modo e lugar onde foram praticados, responsabilidade objectiva e também os fundamentos de direito que levam à elaboração da nota de culpa e o correspondente suporte subjectivo de imputação de tal comportamento da arguida.*

1.3.5. *Pelo que, a arguida contesta em absoluto todo o conteúdo da Nota de Culpa que descreve e imputa factos e considerações não verdadeiros, alguns até, lesivos para o seu bom nome e honra, e que só por manifesta má fé podem ser imputados, não se concedendo como pode a sua Entidade Patronal, para quem trabalha há vários anos e*

desempenhando funções de especial confiança, dar cobertura a tal situação.

- 1.3.6. *A arguida efectivamente, trabalha há vários anos para a sua Entidade Patronal e nunca teve qualquer procedimento disciplinar.*
- 1.3.7. *A arguida, ao contrário, tem sido uma trabalhadora apreciada pelos seus colegas e superior hierárquico, o mesmo acontecendo com os restantes colaboradores.*
- 1.3.8. *Atenta a realidade puramente intelectual, pela entidade patronal construída contra a sua trabalhadora, com o único e confesso objectivo de a despedir alegando justa causa, sustentada na factualidade da nota de culpa, impõe-se repor a verdade dos factos a saber:*
- 1.3.9. *Com efeito, no dia 25.11.2009, pelas 9h00m, a arguida na companhia da Senhora ..., que acompanhava a mesma com vista a eventualmente fazer prova que a arguida pretendia se apresentar e começar a trabalhar nesse dia, entraram ambas na pastelaria descrita na matéria de facto da nota de culpa.*
- 1.3.10. *Na verdade, nesse dia e no momento em que a sua entidade patronal pelas 10h05m, na pessoa do Sr. ... chegou à pastelaria, a arguida dirigiu-se ao mesmo e mais precisamente no seu escritório situado no 1º piso do edifício da pastelaria, suscitando, e aliás no seguimento do que já tinha suscitado por duas vezes alguns dias antes, para uma resolução definitiva da sua actual situação de trabalho, dado que pretendia continuar a desempenhar a sua actividade profissional e não aceitar, a sugestão da sua entidade patronal que consistia em por sua iniciativa se despedir do seu posto de trabalho e passados alguns dias, ingressaria numa outra empresa igualmente propriedade da sua entidade patronal.*
- 1.3.11. *Dado que, a arguida não aceitou esta sugestão, neste período*

temporal de indefinição a sua entidade patronal deixou de lhe atribuir responsabilidade ou efectivo trabalho.

1.3.12. *Na sequência desta conversa havida nesse dia 25.11.09, pelas 10h 05 m, o Sr. ... mencionou que tinha perdido a confiança na arguida e igualmente que já tinha uma pessoa pronta para a substituir.*

1.3.13. *Após esta comunicação, a arguida ficou abalada e particularmente sensibilizada, dado a forma sempre cordial, sincera e correcta como tratou o Sr. ... começando a chorar.*

1.3.14. *Mediante esta reacção, o Sr. ... gritou com a arguida e passamos a reproduzir:*

Mas o que é que tu queres? Eu coloco-te um processo disciplinar e ponho-te no olho da rua, ouviste puta de merda?

1.3.15. *Ao que acrescentou o seguinte e passamos a reproduzir:*

Tu estás a falar com o teu patrão, percebeste puta de merda?

Vais mas é receber onde te deram a informação dos teus direitos, sua puta de merda.

Putá, Putá vai-te embora daqui.

1.3.16. *Perante estas expressões e reacção, ainda mais a arguida ficou abalada, chorando cada vez mais e mencionando que como vou alimentar e criar agora o meu filho, dado que, recentemente a arguida tinha sido mãe, facto facilmente susceptível de prova pela sua recente licença de maternidade.*

1.3.17. *Na sequência desta afirmação, o Sr. ... agarra de forma violenta e agressiva no braço da arguida, puxando a mesma para si, para em seguida lhe aplicar um estalo na cara e em seguida um murro nas costas.*

1.3.18. *Perante esta agressão e temendo novas agressões, imediatamente a*

arguida abre a porta do escritório do Sr. ..., visivelmente transtornada, em estado de choque e a chorar, entrando na pastelaria mencionada na matéria de facto da nota de culpa, para solicitar um copo de água e o telefone, com vista a chamar a Polícia de Segurança Pública.

1.3.19. *Neste sentido, a Polícia de Segurança Pública, tomou conta da ocorrência, conforme Auto de Notícia, que ora se junta como DOC nº 1 e que aqui se dá por integralmente reproduzido e provado para todos os efeitos legais.*

1.3.20. *Igualmente, na pastelaria dado o seu visível estado de choque e de choro intenso, a gerente da pastelaria, a Senhora ..., perguntou se tudo estava bem, ao que a mesma respondeu que tinha sido agredida por parte do Sr. ... e onde é que estava a Senhora que tinha entrado pelas 9h00m com a mesma na pastelaria.*

1.3.21. *(...) Passado alguns minutos, chega junto da arguida e em que era visível as marcas no rosto da agressão, perguntou o que tinha sucedido.*

1.3.22. *Ao que a arguida mencionou que tinha acabado de ser agredida por parte da sua entidade patronal, na pessoa do Sr.*

1.3.23. *Mediante esta situação, a Senhora ..., sugeriu que fosse chamada a polícia, ao que, a arguida respondeu que já tinha solicitado a sua chamada ao local.*

1.3.24. *(...) Neste sentido, a arguida trabalhadora nega peremptoriamente qualquer comportamento menos correcto ou susceptível de causar um escândalo público na pastelaria.*

1.3.25. *E muito menos, de suscitar o abandono dos clientes da pastelaria, ficando o mesmo completamente vazio de clientes durante cerca de duas horas.*

- 1.3.26.** *Face ao exposto e conforme demonstrado, o trabalhador arguido não praticou, nem podia ter praticado qualquer dos factos que constam descritos na nota de culpa que lhe foi remetida.*
- 1.3.27.** *NESTES TERMOS e nos mais de Direito, com a presente resposta à nota de culpa, solicita-se que a presente nota de culpa seja arquivada, sem qualquer efeito, porquanto a mesma fundamenta-se em factos não verdadeiros, injustos e não provados.*
- 1.3.28.** *Mais seja declarado, que a arguida não praticou quaisquer factos susceptíveis de fundamentar o despedimento, de quebrar a confiança entre a entidade patronal e a arguida, pois o seu comportamento nem é lícito, nem culposos ou censurável.*
- 1.3.29.** *Ainda e nos expostos termos a situação ora em crise consubstancia um verdadeiro abuso de direito na modalidade de venire contra factum proprium, sendo que, por se verificar menos de um mês após o trabalhador e ora arguida ter protestado legitimamente contra as suas condições e actual situação de trabalho, qualquer desfecho que conclua pelo despedimento se presume abusivo, nos termos da Lei.*
- 1.4.** A Trabalhadora, ora, Arguida requereu a inquirição de duas testemunhas.
- 1.5.** Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:
- Cópia do Auto de Notícia da Polícia de Segurança Pública.
 - Procuração forense;
 - Carta, datada de 4 de Março de 2010, do Advogado da Trabalhadora Arguida;
 - Carta, datada de 16 de Abril de 2010, do Advogado da Trabalhadora Arguida;
 - Convocatória para a inquirição de testemunhas do advogado da

- Entidade Empregadora. – Carta datada de 26 de Abril de 2010;
- Nomeação de Instrutor de 3 de Maio de 2010.
 - Dois autos de inquirições das duas testemunhas da Trabalhadora arguida;
 - Dois autos de inquirições de testemunhas da Entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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 14º, 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 artigo 63º n.º 2 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 381º, 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.*

2.3. Na verdade, a entidade empregadora acusa a Trabalhadora arguida de ter engendrado e levado à prática a cena de alegada mas falsa agressão e em consequência se ter gerado um escândalo público do qual foram vítimas a Entidade empregadora e o seu gerente.

2.3.1. Considera assim a entidade empregadora que o comportamento da Trabalhadora Arguida, além de constituir matéria do foro criminal, constitui, também, justa causa para despedimento, nos termos do disposto, nomeadamente, no artigo 351º, n.ºs 1 e 2, alínea i), do Código do Trabalho.

2.3.2. 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 351º do Código do Trabalho.

- 2.3.3.** 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.
- 2.3.4.** Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a Trabalhadora arguida, em face de eventuais violações graves dos seus deveres que tenham culminado naquele comportamento, como se refere na nota de culpa.
- 2.3.5.** Alega a Trabalhadora arguida que, ao contrário, trabalha há vários anos naquela entidade empregadora e que tem sido uma trabalhadora apreciada pelos seus colegas e superior hierárquico.
- 2.3.6.** Assim, no que tange à nota de culpa e à prova testemunhal apresentadas, refira-se que não demonstram que do referido comportamento da Trabalhadora 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.
- 2.3.7.** Ora, considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (puérpera), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

2.3.8. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 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, 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 puérpera ..., promovido pela ..., Ld.^a

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JUNHO DE 2010**