



PARECER N.º 114/CITE/2012

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 12.02.

Processo n.º 519 – DG/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.06.2012, a CITE recebeu do RESTAURANTE ..., Lda., 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 artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 04.04.2012, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “No dia 07 de março de 2012, pelas 20:00 horas, a arguida, dirigindo-se à sua Colega de trabalho ..., disse-lhe: “És uma preta, uma cobra perigosa, e estás vendida aos brancos”.
 - 1.2.2. Que, “no dia 21 de março de 2012, pelas 20:20 horas, a Gerente da empregadora ordenou à arguida que lavasse umas chávenas e uns pratos com lixívia, tarefa que a arguida recusou alegando: “Então, tens uma

máquina de lavar e queres que lave os pratos?" E dito isto, despiu a farda e abandonou o estabelecimento eram 20:30 horas”.

1.2.3. Que, “se observa que o horário normal de trabalho é o seguinte:

- a) das 13:00 às 16:00 horas e das 20:00 às 23:00 horas, à Quarta, Quinta e Sexta-feira;
- b) das 13:00 às 17:00.horas, à Segunda e Terça-feira:
- c) com folga ao Sábado e Domingo”.

1.2.4. Que, ao injuriar, com expressões racistas a sua Colega de trabalho a arguida violou o disposto no artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea i) do Código do Trabalho.

1.2.5. Que, “ao recusar lavar as chávenas e os pratos, a arguida assumiu uma conduta culposa que configura justa causa de despedimento, haja em vista o disposto no artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea a) do Código do Trabalho”.

1.2.6. Que, “ao abandonar o posto de trabalho às 20:30 horas, quando o seu horário normal de trabalho era até às 23:00 horas, a arguida assumiu uma conduta culposa (diminuição anormal de produtividade) que configura uma justa causa de despedimento, haja em vista o disposto no artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea m) do Código do Trabalho”.

1.3. Que, “em 18.04.2012, a entidade empregadora adita a Nota de Culpa o seguinte:

1.3.1. Que, “no dia 12 de abril de 2012, pelas 20:00 horas a Gerente da empregadora, D. ..., pediu à arguida ... que partisse batatas para se confeccionar refeições para a clientela que começava a afluir ao estabelecimento”.

- 1.3.2.** Que, “a Arguida ... começou a desempenhar a tarefa muito lentamente, demonstrando uma anormal falta de produtividade. A Gerente chamou a atenção da arguida e pediu-lhe que partisse as batatas mais rapidamente. A arguida ... riu-se e continuou com a mesma lentidão”.
- 1.3.3.** Que, “a Gerente disse então à arguida ... que o trabalho por esta desenvolvido era inútil porque, na verdade, não estava ali a fazer nada e, nesse enquadramento, era melhor retirar-se para casa”.
- 1.3.4.** Que, “a arguida reagiu dizendo: "Agora é que tu vais ver o que uma preta africana faz a uma branca “. E começou a empurrar a gerente, D. ..., pressionando com ambas as mãos o braço direito desta. A referida gerente assustada chamou pelo Filho, ..., para que ele visse o que a arguida estava a fazer”.
- 1.3.5.** Que, “neste momento, a arguida atirou-se à gerente, e com as duas mãos apertou o pescoço desta e com o peso do seu corpo empurrou-a em direção ao fogão, fazendo menção, ali chegadas, de baixar a cabeça da gerente de modo a que a cabeça desta embatesse nas frigideiras que estavam ao lume”.
- 1.3.6.** Que, “aterrorizada a gerente agarrou-se com toda a força às lapelas da bata da arguida e foi só isso que impediu que a arguida baixasse concretizasse o seu propósito de empurrar a cabeça da gerente de encontro às referidas frigideiras”.
- 1.3.7.** Que, “esta conduta da Arguida configura um crime de ofensas corporais p. p. no art. 143.º do Código Penal e configura uma justa causa de despedimento, nos termos do art. 351.º, n.º 1 e n.º 2, al. i) do Código do Trabalho, tencionando a empregadora despedir a arguida com justa causa”.

- 1.3.8.** Que, “atento o perigo de repetição de ofensas pela arguida à integridade física da gerente, suspende-se a arguida da prestação do trabalho, sem perda de vencimento até à conclusão do processo disciplinar”.
- 1.4.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 08.05.2012, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela sua entidade empregadora e afirma, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** Que, “no dia 30 de setembro de 2011, data em que começou a prestar as funções inerentes à categoria profissional de Ajudante de Cozinha/Copa, para o Restaurante ..., Lda., que a trabalhadora arguida exerce a sua atividade com responsabilidade, brio e profissionalismo. Sendo que, em momento algum deixou de observar os seus deveres enquanto trabalhadora e de exercer as suas funções de forma irrepreensível. Razão pela qual, não pode deixar de refutar, de forma veemente, as acusações que lhe são dirigidas na referida Nota de Culpa e de discordar dos factos que lhe são imputados”.
- 1.4.2.** Que, “discorda, desde já, com o alegado na Nota de Culpa, pois nunca proferiu tais palavras. Na verdade, a trabalhadora arguida e a sua colega ... sempre foram amigas, inclusive, foi a sua colega que indicou e aconselhou o Restaurante à trabalhadora arguida como possível local de trabalho. Pelo que, tal comportamento muito espanta e espantou a trabalhadora arguida. Na realidade, o comportamento da sua colega Tatiana, assim como da Gerente, D. ..., alterou para com a trabalhadora arguida desde que a mesma, no passado dia 6 de fevereiro do corrente ano, deu conhecimento por escrito de que se encontrava grávida”.
- 1.4.3.** A acrescer que, tendo em conta o seu estado, e, conforme declaração médica, a trabalhadora arguida comunicou que a sua gravidez incorre

"...ameaça de aborto e repouso." O que, infelizmente, nunca foi tido em consideração. De referir que, um exemplo dessa situação, é a confirmação dos factos sucedidos no alegado na Nota de Culpa. Ou seja, a Gerente da empregadora, ordenou que a trabalhadora arguida lavasse toda a loiça que se encontrava arrumada dentro de um armário. Ao que, a trabalhadora arguida, seguindo um procedimento habitual – a loiça ser lavada na máquina de lavar loiça –, espantada, questionou-a do porquê da mesma não poder ser lavada na máquina e ter de ser lavada à mão. De salientar que, mais espantada se encontrava, pois a loiça em questão, não havia sido utilizada, uma vez que se encontrava arrumada e inutilizada dentro do armário da loiça”.

- 1.4.4.** Que, “perante tal situação, a trabalhadora arguida, tentou explicar à gerente, que tal trabalho era um pouco excessivo, tendo em conta o seu estado de gestação e a agravar o facto da mesma incorrer em perder o seu filho mediante um esforço abusivo, o que poderia ser evitado se houvesse colaboração e compreensão por parte da sua entidade empregadora e dessa forma a trabalhadora arguida poderia continuar a exercer as suas funções enquanto o estado da gravidez o permitisse”.
- 1.4.5.** Que, “apesar do seu esforço em tentar fazer-se explicar à Gerente, tal não foi possível, e, na verdade, o seu estado de nervos alterou-se e, conseqüentemente, começou a sentir-se mal. Assim, evitando qualquer consequência ao seu estado de saúde, a trabalhadora arguida optou por sair do seu local de trabalho, por forma a poder dirigir-se à sua casa e dessa forma procurar repouso e acalmar-se”.
- 1.4.6.** Que, “a trabalhadora arguida lamenta ter saído do seu local de trabalho sem ter dado qualquer satisfação à sua superior, mas, reconhece que se encontrava bastante enervada e apenas pensou no seu estado de saúde. De

salientar que, por se ter sentido mal no dia 21 de março do corrente ano, a trabalhadora arguida, cautelosamente, recorreu a assistência médica, ficando assim de baixa, tendo dado conhecimento à sua entidade empregadora do facto. De referir que, toda esta ocorrência de factos tem abalado e contribuído para a instabilidade do seu sistema nervoso, alterando o estado de saúde da trabalhadora arguida, assim o é, que uma vez mais, a trabalhadora arguida teve de recorrer aos serviços de urgência no passado dia 2 de abril do corrente ano”.

1.4.7. Que, “no passado dia 19 e 20 de março, a trabalhadora arguida, foi impedida pelo Sr. ... de iniciar o exercício das suas funções. Ao que, por forma a evitar futuros problemas, a trabalhadora arguida, considerou necessário declarar a ocorrência dos factos à PSP, o que o fez no dia 23 de março do corrente ano”.

1.4.8. Que, “quanto ao alegado na Nota de Culpa, a trabalhadora discorda na hora de saída quanto a alguns dias, pois, na verdade, o horário de trabalho da trabalhadora arguida sempre foi das 13h às 17h, e das 20h às 23h, às quartas, quintas e sextas-feiras. De salientar que, só após a trabalhadora arguida comunicar o seu estado de gravidez, é que à mesma lhe foram apresentadas diariamente folhas de presença a assinar (saída e entrada), pois até então, nunca houve qualquer controlo do horário, no sentido do mesmo poder ficar registado”.

1.4.9. Que, quanto ao alegado no aditamento à Nota de Culpa, recebido a 24 de abril do corrente ano, a trabalhadora arguida tem a dizer que, de facto, a Gerente do Restaurante, ordenou que esta fosse descascar batatas, ordem que a mesma de imediato acautelou e efetuou a sua função dentro da normalidade da produtividade do seu trabalho. Porém, a gerente não o entendeu como tal e, começou a implicar com a trabalhadora arguida,

apontando-lhe o dedo e a dizer "se estás a fazer tudo tão lento, sai." De referir que, ao proferir tais palavras, num tom alto e ameaçador, a gerente, apontava o dedo à cara da trabalhadora arguida.

- 1.4.10.** Que, “tal situação, como é entendível, não foi aceite pela trabalhadora arguida, tendo a mesma respondido "tu não me empurres". Ao que, a gerente, sem qualquer hesitação e de uma forma provocadora, respondeu "se te empurrar, o que me fazes? ", tendo a trabalhadora arguida respondido "D. ..., estou grávida, não quero complicações".
- 1.4.11.** Que, ao contrário do alegado no aditamento da Nota de Culpa, em momento algum a trabalhadora arguida proferiu palavras tais como "Agora é que tu vais ver o que uma preta africana faz a uma branca", nem em momento algum empurrou a Gerente. Na verdade, foi a esta que segurou a bata da trabalhadora arguida com tal violência, ao ponto de quase a despir do corpo da trabalhadora arguida.
- 1.4.12.** Que, “paralelamente aos gritos, e, não assustada como alega no aditamento da Nota de Culpa, chamava pelo seu filho, ..., para vir ao encontro desta. O que, de imediato este compareceu na cozinha, onde tudo decorria e, ao contrário do alegado, em momento algum a trabalhadora arguida tocou no Sr. ..., mas sim pelo contrário. Pois, uma vez mais a trabalhadora arguida foi agredida, desta vez pelo Sr. ..., que a derrubou para o chão”.
- 1.4.13.** Que, “perante tal situação, a trabalhadora arguida dirigiu-se à PSP e apresentou queixa do sucedido, uma vez que foi vítima de agressão”.
- 1.4.14.** Que, “a trabalhadora arguida não pode deixar de lamentar os fatos descritos na Nota de Culpa, com o intuito de a responsabilizar e de pôr em causa o seu brio e a forma zelosa e diligente com que sempre desempenhou as suas

funções, observando todos os deveres previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho”.

1.4.15. Que, “sempre trabalhou com empenho e executou as suas funções com competências com todo o gosto e dedicação, sendo que, não entende o porquê da possibilidade da aplicação de uma possível sanção disciplinar, uma vez que, em circunstância alguma, o seu comportamento se enquadra no previsto no n.º 1 e nas alínea a), i) e m) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.

1.4.16. Que, “perante estes factos, parece óbvio que esta nota de culpa é uma forma de tentar despedir a trabalhadora sabendo a Entidade Empregadora que, na pureza dos factos, não existe justificação para o eventual despedimento. Para existir justa causa de despedimento é necessário que a trabalhadora tenha um comportamento culposo, o que no caso em apreço não aconteceu”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º 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.
- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de injuriar uma colega de trabalho, de faltar ao respeito e agredir a entidade empregadora, bem como de desobediência e abandono do local de trabalho.
- 2.4.** A trabalhadora arguida refuta estas acusações.
- 2.5.** A entidade empregadora não apresentou qualquer prova dos factos que imputa à trabalhadora arguida.

- 2.6.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne 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.
- 2.7.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º 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

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pelo RESTAURANTE ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2012**