

PARECER N.º 30/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável, 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 130 – DG/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 6 de fevereiro de 2012, da instrutora de um processo disciplinar instaurado pela empresa ..., LDA, um para emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de manicure, no posto de atendimento de estética situado no Centro Comercial ..., em Aveiro.

1.2. Do Processo Disciplinar, constam fotocópias de:

- nota de culpa rececionada pela trabalhadora em 14.12.2011;
- resposta à nota de culpa;
- depoimento da testemunha ...

1.3. Da nota de culpa consta o seguinte:

1

A empresa ..., Lda., em diante designada apenas como ..., possui um quiosque, no Centro Comercial ..., em Aveiro, com uma área de 12 m², com apenas três trabalhadoras ao serviço.

2

A arguida está ao serviço da empresa ..., desde 1 de abril de 2010, data em que celebrou contrato de trabalho, para desempenhar, no referido quiosque, com o devido zelo e diligencia, as funções inerentes à sua categoria profissional de manicure.

3

No exercício da sua categoria profissional é-lhe incumbida a realização de tarefas como:

- *Atendimento de clientes*
- *Registo de marcações*
- *Gestão e otimização da agenda de marcações*
- *Realização de serviços de manicure, unhas de gel, gelinho, verniz gel e outros serviços associados*
- *Cumprir as regras de higiene e segurança impostas pela empresa, em todos os trabalhos realizados*
- *Manutenção e limpeza do espaço de trabalho*
- *Gestão de produtos para venda e de uso interno.*

4

Estas funções devem ser desempenhadas com um rigoroso sentido de responsabilidade, o que não tem sido demonstrado pela ora arguida, como se vai expor.

5

A partir de junho de 2011 a empresa começou a verificar que ocorriam, por parte das clientes, desmarcações em número superior ao normal, sem motivo aparente.

6

Houve dias em que das marcações existentes na agenda, todas foram desmarcadas.

7

Constataram ainda que, normalmente, relativamente às clientes que desmarcavam não havia registo telefónico na ficha de registo de cliente.

8

A empresa não associava estas ocorrências ao comportamento da trabalhadora.

9

Até que, em face de nova queixa efetuada, na semana de 10 a 14 de outubro de 2011, pela trabalhadora ... de que as suas marcações eram, muitas vezes, desmarcadas, a empresa tentou averiguar o sucedido.

10

Através da análise à documentação existente constataram que no dia 10-10-2011 a trabalhadora, que esteve a fazer o turno das 10:00h às 14:00h e era a única trabalhadora presente no local de trabalho, desmarcou duas clientes agendadas para duas outras manicures, trabalhadoras da ...

11

Da análise dos registos de marcações e do registo de chamadas efetuadas na operadora Vodafone, conclui-se que, pelas 13h e 21m, a trabalhadora contactou telefonicamente a cliente ..., para o telemóvel ..., a qual tinha agendada marcação para a trabalhadora ..., para as 15 horas (DOC. 1).

12

Constatou-se que, pelas 13h e 23m, a trabalhadora contactou a cliente ..., para o telemóvel ..., a qual tinha marcação agendada para sexta-feira, dia 14-10-2011, às 10 horas, para a trabalhadora ..., como pode ser demonstrado pelo mapa de registo de marcações (DOC. 2) e registos de chamadas da operadora Vodafone (DOC. 3)

13

A ... telefonou à cliente registada com o nome ..., a qual tinha marcação para 14-10-2011 às 21 horas, para a colega ..., a informar que não estava a trabalhar na sexta à noite, se a cliente não queria marcar para Sábado, dia 15-10, ou segunda, dia 17-10.

14

Posteriormente, quando chegou a trabalhadora ..., às 14 horas a arguida informou-a que duas clientes ... e ... haviam desmarcado as respetivas marcações, como foi comprovado pela própria colaboradora ...

15

Constatou-se que os números de telefone das clientes que a arguida informou que desmarcaram as marcações aparecem rasurados no registo de marcações.

16

Relativamente ao dia 14-10, no registo a cliente ... consta com o número ..., quando o número correto e efetivamente marcado foi o ..., tendo sido rasurados os dois últimos algarismos.

17

Igualmente, no registo a cliente ... consta com o número ..., quando o número correto e efetivamente marcado foi o ...

18

A arguida rasurou, intencionalmente, os contactos telefónicos das clientes para as quais ligou.

19

Os registos de chamadas do telefone foram eliminados tendo a arguida alegado, perante a sua colega ..., que o telefone caiu ao chão e os contactos se perderam.

20

Ao desmarcar as marcações agendadas para as colegas, a trabalhadora

... prejudica o trabalho destas.

21

A trabalhadora ... provoca mau estar entre as colegas de trabalho, denigre o trabalho destas perante as clientes, dizendo para fazerem os trabalhos apenas com ela porque com as colegas não fica bem feito, com o intuito de retirar o trabalho às suas colegas.

22

Muitos dos colaboradores contratados estiveram poucos dias ao serviço da empresa, tendo alegado que iam embora devido à arguida.

23

A arguida denigre a imagem da ... e dos gerentes perante clientes e colegas de trabalho com base em afirmações falsas, concretamente alega que a empresa obriga as trabalhadoras a trabalharem nove horas seguidas.

24

Tal afirmação não corresponde à verdade, sendo que a entidade empregadora informa as trabalhadoras que não podem trabalhar mais de cinco horas seguidas.

25

Muitas vezes a arguida solicitou para trabalhar sem interrupções para poder sair mais cedo, o que lhe era negado, devido ao referido no ponto anterior.

26

A arguida recusa-se a assinar comunicações internas da empresa.

27

A trabalhadora recusou assinar o contrato de trabalho (quer a termo, quer sem termo), entregue pela contabilista.

28

No dia 17-10-2011, segunda-feira, a arguida fez um trabalho de 13,5

Euros, relativo a uma manicure com decorações, por volta das 21 horas, sendo este o valor cobrado à cliente.

29

No dia seguinte, verificou-se que não havia nenhum registo desse valor no registo de marcações.

30

Por volta daquela hora encontra-se registada uma manicura de 6,00 € (DOC. 4)

31

Perante esta divergência foi enviado, pelo gerente ..., um SMS, à trabalhadora ... perguntando se, no dia 17-10-2011, tinha feito alguma manicure no valor de 13,5 €.

32

A arguida não respondeu à mensagem enviada.

33

No entanto, no dia 19-10, quando foi entregar a baixa, acabou por confirmar, perante a responsável ..., que tinha levado para casa a diferença de 7,50 E que existia na caixa.

34

No dia 18-10-2011 a arguida comunicou que ia entrar de baixa médica a partir do dia 19/10/2011, quarta-feira, alegando uma gravidez de risco.

35

A empresa perdeu a confiança na trabalhadora ...

36

Dado que os gerentes têm outras profissões, encontrando-se ausentes do quiosque, a confiança em cada uma das trabalhadoras é fundamental.

37

O sucesso deste negócio depende da confiança depositada em cada

trabalhadora.

38

A arguida procedeu de forma inadequada e sem rigor ou brio profissional, agindo à margem das regras a que está adstrita por força do seu vínculo laboral.

39

O comportamento grave e culposos da arguida consubstancia a lesão dos interesses da empresa, bem como a violação dos deveres de lealdade, zelo e diligência no trabalho, consagrados nas alíneas c), e) do n.º 1 do artigo 128.º e nas alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa para a aplicação da sanção de despedimento, prevista na alínea f), do n.º 1 do artigo 328.º do citado diploma.

40

Mais se informa que, nos termos do artigo 355.º do CT a trabalhadora dispõe de 10 dias úteis, contados da presente notificação, para, querendo, consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos, arrolar testemunhas e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Prova Documental: 4 documentos.

Prova Testemunhal

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

Consulta do processo: o processo encontra-se disponível para consulta em Centro Comercial ..., em Aveiro, todos os dias úteis, entre as 10

horas às 23 horas.

1.4. A trabalhadora, através de Mandatário para o efeito constituído, apresenta a seguinte resposta à nota de culpa:

1.º

A trabalhadora exerce, sob as ordens e direção da entidade patronal ... – em regime de subordinação laboral, as funções inerentes à categoria profissional de Manicure, nas instalações da empresa destinadas para o efeito (posto de atendimento de estética) sitas no Centro Comercial ..., em Aveiro, pelo que aceita o vertido no artigo 1º da Nota de Culpa.

2.º

Tal atividade profissional vem sendo desempenhada pela trabalhadora por conta da entidade patronal, desde novembro de 2010, e não desde 01 de abril de 2010 – não correspondendo à verdade o vazado no artigo 2.º da Nota de Culpa.

3.º

Ademais, neste particular do início do vínculo laboral, a entidade patronal não poderá olvidar que, pese embora a trabalhadora tenha principiado funções em novembro de 2010, momento a partir do qual começou a prestar o seu labor, com os equipamentos e materiais da entidade patronal, sujeita a um regime de horários (turnos inclusive), receber o seu vencimento mensal e sucessivo adquirindo, direitos laborais e assumindo obrigações perante os seus superiores, como qualquer trabalhador por conta de outrem, a ... apenas apresentou à trabalhadora a proposta/minuta (escrita) do contrato de trabalho em abril de 2011 e não antes (mesmo decorrido até o período experimental).

4.º

Na realidade, as funções desempenhadas pela trabalhadora por conta da ..., não são tão redutoras às apontadas no artigo 3.º da Nota de Culpa, uma vez que sempre foi exigido à trabalhadora (e às restantes trabalhadoras idem) a

execução de outras tarefas de alta responsabilidade, mormente, como o fecho de caixa, faturação de final de dia depositária das quantias recebidas pela entidade patronal em horas em que nenhum representante se encontrava no quiosque, encomendas de produtos para utilização e venda ao público, funções administrativas, entre outras

5.º

Tais funções só poderão ser desempenhadas por instruções da entidade patronal, sobretudo, por quem o patronato deposite confiança e respeito, através de provas dadas no contacto com a clientela, faturação de serviços prestados (pois todos os movimentos financeiros deverão ser objeto de registo), fecho de caixa, gestão de stocks (para que nenhum produto escasseie nas prateleiras) transporte de valores (dinheiro em numerário) do trabalho para casa e de casa para o trabalho sem qualquer segurança de tais movimentos), a assiduidade (a mais das vezes uma permanência no local de trabalho para além dos horários normais – horas extraordinárias não pagas), zelo e perfeição na execução dos trabalhos, amabilidade/simpatia/empatia com os clientes que procuram a entidade patronal (num regime de contacto personalizado com a esteticista que executa o serviço), etc.

6.º

A trabalhadora sempre pautou a sua conduta perante a entidade patronal, a título pessoal e profissional, pelos princípios explanados no anterior artigo, foi e continua a ser uma trabalhadora responsável, tendo, no exercício das suas funções, agido sempre de modo zeloso, diligente e empenhado, pelo que o teor factual da Nota de Culpa que se responde, não passa de uma falácia sem qualquer suporte de verdade (impugnado o vertido no artigo 4.º da Nota de Culpa e todos os que infirmarem as qualidades da trabalhadora).

7.º

A trabalhadora desconhece, sem obrigação de contrário, o vertido no artigo 5.º da Nota de Culpa, notando (mais concretamente quando lhe incumbia o fecho

de caixa), porém, um decréscimo de procura de serviços de estética – não podendo afirmá-lo que tenha sido em junho ou a partir desse mês – a trabalhadora aponta sim os meses de julho e agosto como meses de pouca afluência o que facilmente se compreenderá (período de férias estivais em que manicure é relegada para segundo plano).

8.º

Com cautelas, poderá porventura admitir que dias houve que os agendamentos foram cancelados, inopinadamente, tal facto não podendo ser relacionado à trabalhadora, in totum (não poderá esta ser responsabilizada pela escassa procura dos serviços que a entidade patronal presta), pelo que tal presunção é elidível liminarmente.

9.º

No que refere o artigo 7.º da Nota de Culpa, se as desmarcações não eram alvo de registo (que se estranha, mas admitindo um ou outro não tenha sido registado por todas as trabalhadoras), a verdade é que o inverso também se verificava com frequência – muitos serviços eram prestados no imediato, sem que estivessem aprazados – em regime de contacto directo com o público – mas com o registo contabilístico – maximizando o lucro da entidade patronal (entendimento que qualquer trabalhador por conta de outrem deverá ter – sobretudo nos tempos presentes).

10.º

Contudo, nenhuns desses descritos comportamentos (desmarcações) poderão estar associados, com um grau de certeza absoluta, à trabalhadora – pelo que não se aceita por verdade, evidentemente, o exarado nos artigos 8.º a 20.º da Nota de Culpa. Porquanto,

11.º

Os factos relatados (aleadamente ocorridos entre 14 e 17 de outubro do corrente ano), cuja prova documental (DOCS 1 a 4) a trabalhadora não foi notificada juntamente com a Nota de Culpa como o devia (pese embora fosse

possível a sua consulta junto do procedimento disciplinar), não passam de meras suposições ilógicas.

12.º

Não estando a admitir tais contactos com as clientes (... e ...) mas não afastando de todo essa possibilidade, bem sabe a entidade patronal que, amiúde, as trabalhadoras da ... têm necessidade de contactar clientes (com marcações ou sem elas) em virtude de tais clientes contarem os telefones profissionais das colaboradoras e estas (por razões de serviço) não poderem atender – tal registo de chamada não atendida não existe e a entidade patronal nem a equaciona.

13.º

Porque qualquer trabalhador deve zelar pelos interesses (de imagem e patrimoniais da entidade patronal) retribui a chamada – da conferência telefónica (cujo registo resulta) – podendo resultar uma marcação nova, uma desmarcação, informações de preços e produtos, etc., etc.,

14.º

Pelo que os factos alegados na presente Nota de Culpa não devem ter qualquer acolhimento.

15.º

Com que exatidão a entidade patronal afirma que a trabalhadora rasurou números, ocultou-os, obstaculizou informações (conforme o faz a 18.º, 19.º 20.º da Nota de Culpa)?

16.º

Que direito lhe assiste, ou consequência lhe advém, em tais afirmações?

17.º

A entidade patronal aponta como responsabilidade da aqui trabalhadora pelo mau estar entre colaboradores, quando os sujeita a horas extraordinárias sem conta (poucas delas pagas), os obriga a turnos e horas e horas a fio de labor vindo impugnado o vertido nos artigos 20.º a 25.º da Nota de Culpa.

18.º

Tal regime, de facto, não permite a estabilidade laboral de um qualquer trabalhador pois que poucos aturam por um período mais extenso – como dizem a artigo 22.º – não sendo, por certo responsabilidade da aqui trabalhadora mas sim da política laboral da empresa – que deverá retratar-se e abster-se desses comportamentos,

19.º

A trabalhadora nunca se recusou a assinar o que quer que fosse – pelo que não é verdade o alegado a 26.º da Nota de Culpa.

20.º

É verdade que a trabalhadora se recusou a assinar o contrato de trabalho que lhe foi entregue pela contabilista (desconhecendo se foi esta que o redigiu – o que não podia a menos que tenha formação jurídica) o que confirma o artigo 27.º da Nota de Culpa.

21.º

Não o assinou simplesmente por conselho do Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), uma vez que a trabalhadora tem registos do seu vínculo laboral desde novembro de 2010 e só em abril de 2011, a entidade patronal a quis vincular a um contrato de trabalho (com prazo), uma vez que, pela sua prestação de trabalho, já se enquadraria na empresa como trabalhadora com contrato de duração indeterminada.

22.º

No que se refere ao artigo 28.º a 31.º da Nota de Culpa, o que não corresponde a verdade conforme o afirma a ..., uma vez que o trabalho efetuado nesse dia, segundo recorda, era de 6,00 € levando o remanescente dinheiro em caixa (€7,50) para casa (já depois da trabalhadora ... que estava incumbida de levar o saldo de caixa desse dia ter saído) – pelo que no dia seguinte entregou esse global de E13,50 conforme lhe competia.

23.º

Tal obrigação (questionável) imposta às trabalhadoras, não se coaduna com as funções de manicure sujeitando as trabalhadoras a equívocos como os relatados nesta Nota de Culpa.

24.º

Ao artigo 31.º e 32.º da Nota de Culpa, a trabalhadora infirma-os apenas com a não obrigação de responder a SMS da entidade patronal – se a entidade patronal quer contactar a trabalhadora que o faça via chamada telefónica ficando com o registo de chamada comprovado (como outros tantos que junta como prova).

25.º

Ademais, a trabalhadora encontra-se grávida, passando por uma gravidez de risco – tendo ordens médicas para se manter em casa e em repouso – tendo entregue tal informação (baixa médica) a 19 de outubro de 2011

26.º

Tal facto, gravidez (e mais a de risco com baixa médica) não a pode nem poderá prejudicar se refere aos seus direitos laborais

27.º

Bem compreende a trabalhadora que a entidade patronal precisa de recursos humanos para executar trabalhos de manicure e que a sua ausência é sentida (dada a afluência de serviço) contudo, não será motivo para procurar instaurar o presente procedimento disciplinar capciosamente sem fundamentos para isso.

TERMOS EM QUE SE REQUER A VEXAS, pelos argumentos apresentados e/ou pela prova testemunhal produzida, se dignem proceder ao Arquivamento do Procedimento Disciplinar, por não provado

JUNTA Procuração Forense com poderes especiais.

1.4.1. PROVA TESTEMUNHAL

1. ..., a apresentar

2. ..., a apresentar;

3. ..., a apresentar;

1.4.1.1. INQUIRIÇÃO TESTEMUNHAS:

...

1

Já trabalhou por duas vezes, de junho/julho até agosto de 2010, a tempo inteiro, em regime experimental, e de abril/junho até 31 de setembro de 2011, (depois estive de férias), com contrato, em regime de part-time, duas vezes por semana, na empresa ..., Lda. Das duas vezes cessou por sua iniciativa.

2

Quando começou a prestar serviço para a empresa a arguida não trabalhava lá. Da segunda vez já lá trabalhava. Tinham as mesmas funções.

3

No exercício da sua categoria profissional incumbia-lhes a realização de tarefas como:

- Atendimento de clientes*
- Registo de marcações – registaram no computador e na folha nome da cliente, número telefone, serviço feito e o valor cobrado.*
- Gestão e otimização da agenda de marcações tinham que por o horário de almoço, mas não podiam ir almoçar se estivessem sozinhas ou se aparecessem clientes, para mostrar serviço na folha.*
- Realização de serviços de manicure, unhas de gel, gelinho, verniz gel e outros serviços associados*
- Cumprir as regras de higiene e segurança impostas pela empresa, em todos os trabalhos realizados*
- Manutenção e Limpeza do espaço de trabalho*
- Gestão de produtos para venda e de uso interno – viam o que faltava e diziam aos gerentes. Quem tratava mais desta parte era a ..., mas a depoente*

por vezes tratava.

4

Notou que a partir de junho de 2011 começou a ocorrer muitas desmarcações. As clientes tinham as marcações feitas, com as diferentes técnicas e não apareciam.

5

Confirma que houve dias em que das marcações existentes na agenda, nenhuma cliente apareceu, sem avisarem.

6

Confirma que já lhe aconteceu não ter apontado o telefone das clientes, querer ligar e não ter os números. Isso não era exclusivo da ...

7

Já não estava na empresa a 10-10-2011.

8

À depoente a ... nunca a prejudicou.

9

Nunca ouviu a ... a denegrir o trabalho das colegas perante as clientes, dizendo para fazerem os trabalhos apenas com ela porque com as colegas não fica bem feito, com o intuito de retirar o trabalho às suas colegas.

10

Muitos dos colaboradores contratados estiveram poucos dias ao serviço da empresa, tendo alegado que iam embora por causa dos patrões.

11

Desconhece que a arguida tenha denegrido a imagem da ... e dos gerentes perante clientes e colegas de trabalho com base em afirmações falsas.

12

Nunca lhe deram indicação para não trabalhar mais de cinco horas seguidas.

13

Já aconteceu a arguida solicitar para trabalhar sem interrupções para poder

sair mais cedo por vezes era-lhe negado.

14

Em setembro 2011 foi dado um documento da empresa que só a ... assinou. A ... levou o documento para os s/ advogados. Não assinou porque não concordou com as regras e porque os advogados disseram para não assinar, que não era legal.

15

Confirma que os gerentes dizem que têm outras profissões, por vezes estão semanas sem aparecer e outras vão $\frac{3}{4}$ dias seguidos.

16

A arguida não procedeu de forma inadequada e sem rigor ou brio profissional, nem agiu à margem das regras a que está adstrita por força do seu vínculo laboral.

Vila Nova de Gaia, 10 de janeiro de 2012.

Assim, dou por encerrada a fase instrutória deste procedimento disciplinar.

Vila Nova de Gaia, 30 de janeiro de 2012.

- 1.5.** Da análise da prova produzida verifica-se que das 4 testemunhas a apresentar pela trabalhadora arguida foi ouvida uma e das 4 arroladas pela entidade empregadora (por lapso referidas 5) não consta o depoimento de nenhuma, tal como comprovamos por telefone junto da instrutora do processo disciplinar. A instrutora ficou de enviar a prova relativa ao registo das chamadas da operadora “Vodafone” se tal documento fizer parte do processo

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da

segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...):”

- 2.1.1.** É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

*“(...) 1- **A família**, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à **proteção da sociedade** e do **Estado** e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...) (SN)”.*

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

*3- As mulheres têm **proteção especial durante a gravidez** e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...) (SN)”.*

2.3. A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

*b) **Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.** (SN)*

...

2.4. O Código do Trabalho (CT) consagra estes princípios na relação de trabalho, nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: **Proteção em caso de despedimento (SN)**

*1 – **O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.** (SN)*

*2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior **presume-se feito sem justa causa.** (SN)*

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...c) ...d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subseqüentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subseqüentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

2.4.1. Sob a epígrafe *Justa causa do despedimento*, o artigo 351.º estatui:

1. Constitui **justa causa de despedimento** o comportamento **culposo** do trabalhador que, pela sua **gravidade** e **consequências**, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:

d) desinteresse **repetido** pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto. ...

e) **lesão de interesses patrimoniais sérios** da empresa. ...(SN)

E o n.º 3 deste artigo exige que: *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes (S.N.).*

2.4.2. Para aplicação da *justa causa de despedimento*, a entidade empregadora deve ter em conta o disposto no artigo 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque a lei considera-o ilícito se:

a) ...

b) *Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;*

c) ...

d) *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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

2.4.3. As sanções a aplicar pela entidade empregadora devem obedecer ao princípio da proporcionalidade previsto no artigo 330.º:

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – *A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.*

2 – *A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.*

3 – *O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção*

pecuniária aplicada.

4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

2.4.4. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

1 – No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 – Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 – A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.º 1 ou 2 do artigo 329.º

4 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

2.4.5. O Artigo 355.º

Resposta à nota de culpa

1 – O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de

representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

2.4.6. Na Instrução do Processo o Artigo 356.º:

1 – Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 – Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 – Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 – O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5 – Após a receção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 – Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 2, 5 ou 6.

2.4.7. Para Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador o Artigo 357.º sublinha:

1 – ...

4 – Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade. ...

2.5. Toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes dos princípios gerais dos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas como é o caso *sub judice*, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, em Portugal, na CRP e CT, devendo estas demonstrar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas.

2.5.1. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o exposto e da análise da prova produzida, afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá ponderado de forma legal, objetiva e concreta, as

circunstâncias que rodearam a prática dos factos atribuídos à trabalhadora, uma vez que não se demonstra de forma cabal, a justa causa do despedimento pretendido. Desde logo, não se encontrará suficientemente provado que a trabalhadora tenha infringido os deveres lealdade, zelo e diligência previstos nas alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º ao não demonstrar que a trabalhadora tenha, praticado os factos de que vem acusada, nomeadamente desmarcado clientes agendados em seu benefício, rasurando os números de telefone das clientes, ou, denegrido a imagem do serviço. Não estamos assim perante qualquer situação de justa causa de despedimento da trabalhadora como determina o artigo 351.º do CT.

2.5.2. Nem estaremos perante um comportamento da trabalhadora que possa implicar qualquer lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa (apenas se fala de um indeterminado montante que não atinge os 10 Euros) não podendo, por hipótese, justificar a aplicação da sanção despedimento, a mais gravosa das penas previstas no CT, sem que a entidade empregadora viole o princípio da proporcionalidade previsto no mencionado artigo 330.º do CT.

2.5.3. Atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de por em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, não existindo no processo disciplinar analisado justa causa para despedimento da trabalhadora ora arguida.

2.5.4. Tendo em consideração os elementos que integram o referido processo,

é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de *Manicure*, promovido pela ..., LDA.

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