



PARECER N.º 289/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 803 – DG/2015

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 5/6/2015, de ..., através de instrutor, um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., empregada de balcão, 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.
- 1.2. A nota de culpa que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida em 8/4/2015 refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A Trabalhadora ..., foi admitida em 10 de novembro de 2014, para exercer as funções de Empregada de Balcão;*
 - 1.2.2. *Tendo como local da prestação da sua atividade laboral, um Estabelecimento propriedade da sua Entidade Patronal sito em ...*
 - 1.2.3. *A referida Trabalhadora tem como funções, o atendimento aos clientes, serviço à mesa, preparação de bebidas, arrumação, limpeza e reposição de stock;*



- 1.2.4. *Nos termos da lei e do contrato de trabalho a Trabalhadora está obrigada a prestar aquela atividade com assiduidade, respeito, zelo e diligência;*
- 1.2.5. *Deveres, que a Trabalhadora reiteradamente, tem vindo a não cumprir, causando dessa forma prejuízos à sua Entidade Patronal, condutas que pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a manutenção da sua relação de trabalho.*
- Com efeito,*
- 1.2.6. *No dia 16.12.2014, quando interpelada por uma colega, sobre o facto de no dia anterior, como era sua obrigação não ter repostos no período final da sua prestação de trabalho, as bebidas nas arcas frigoríficas, a Trabalhadora ... atirou com uma caixa de águas aos pés da Colega.*
- 1.2.7. *No dia 18.12.2014, quando um Cliente assíduo do Estabelecimento de nome ..., olhou para a Trabalhadora, esta de forma mal-educada e agressiva, disse-lhe: "Ainda não me viu?", "Deve querer uma foto".*
- 1.2.8. *No dia 22.12.2014, sem motivo ou razão aparente que o justificasse, pontapeou as cadeiras da sala de atendimento dos Clientes, tendo por esse facto sido chamada à atenção, por uma colega, que deu conhecimento à Entidade Patronal dos Factos anteriormente relatados, o que originou que no dia 28.12.2014, tivesse ocorrido uma reunião com a Trabalhadora e a Entidade Patronal, chamando-lhe à atenção sobre o sucedido,*
- 1.2.9. *Tendo esta reconhecido que tinha praticado aqueles factos e que iria alterar o seu comportamento.*



- 1.2.10.** *Porém, dia 14.01.2015 quando se encontrava no exercício da sua atividade laboral, estando também no Estabelecimento entre outros clientes, o seu companheiro, a Trabalhadora Arguida em voz alta e bastante irritada, entrou em acesa discussão com aquele;*
- 1.2.11.** *Situação que causou mau estar e mau ambiente no Estabelecimento, tendo os Clientes que aí se encontravam presentes, quer os Colegas de trabalho, sentido grande incómodo e mau estar com o sucedido.*
- 1.2.12.** *No dia 27.01.2015, quando um Cliente entrou no interior do Estabelecimento, a Trabalhadora ... tentando adivinhar o que o Cliente iria consumir, antes que aquele lhe fizesse qualquer pedido, tirou de imediato um café,*
- 1.2.13.** *Contudo, como o Cliente lhe fez outro pedido, irritada com a situação atirou com a chávena e o pires com força para dentro do lava louças, o que causou prejuízo à Entidade Patronal e embaraço e estupefação, quer à colega de trabalho ..., quer aos Clientes que estavam no Estabelecimento e que se aperceberam da situação.*
- 1.2.14.** *De igual modo nos dias 27.12.2014, 08.01.2015 e 09.02.2015 a Trabalhadora não compareceu no seu local de trabalho e apenas informou que iria faltar ao serviço na hora de entrada, e posteriormente não justificou as suas faltas.*
- 1.2.15.** *Não obstante as tentativas por parte da Entidade Patronal de sensibilizar a Trabalhadora para alterar os seus comportamentos, por forma a não violar os deveres de respeito, zelo, diligência e assiduidade a que está adstrita, o que é facto é que o seu comportamento persiste e até se tem vindo a agravar.*

Efetivamente,



- 1.2.16.** *No dia 15.03.2015, após ter levantado a louça que se encontrava nas mesas, a Trabalhadora dirigiu-se para o interior do balcão, que separa a zona de serviço da zona de estar dos Clientes, e atirou agressiva e abruptamente a loiça, para dentro do lava louças que fica no interior do balcão, o que causou grande barulho e incómodo a todos os que estavam no interior do Estabelecimento designadamente aos Colegas de trabalho e Clientes.*
- 1.2.17.** *Acresce que, em 16.03.2015, quando se encontrava no exercício da sua atividade laboral e enquanto efetuava o atendimento aos Clientes, súbita e inesperadamente a Trabalhadora começou a chorar, sendo que simultaneamente começou a gritar com os Clientes, e de um modo grosseiro, agressivo e mal educado, disse-lhes que se fossem embora e saíssem do Estabelecimento.*
- 1.2.18.** *De igual modo no referido dia e na sequência do atrás descrito, a Trabalhadora, chamou o seu companheiro ao local de trabalho, que aí compareceu, e sem o conhecimento e o consentimento da sua Entidade Patronal, pô-lo a executar as tarefas que lhe competiam, o que aquele efetivamente fez, tendo acontecido ainda que, quando o seu companheiro executava as tarefas que competiam à trabalhadora, esta em voz alta e de forma agressiva iniciou com ele uma discussão, que foi presenciada pelos Colegas de trabalho e pelos Clientes que se encontravam no interior do Estabelecimento, que originou que os Clientes saíssem sem nada consumir.*
- 1.2.19.** *Os factos descritos causam graves prejuízos à Entidade Patronal, designadamente por porem em causa a boa imagem do Estabelecimento junto do público, fator determinante para a angariação de clientela, faturação e sucesso comercial.*

- 1.2.20.** *Com a prática dos factos incorre a Trabalhadora em responsabilidade disciplinar, porquanto os factos descritos constituem violação dos deveres laborais e profissionais, previstos no artigo 128.º n.º 1, alíneas a), b), c), d), e), g), h), e i) do Código do Trabalho;*
- 1.2.21.** *Perante a factualidade descrita, a Trabalhadora quebrou a confiança e a lealdade a que está adstrita e é obrigada na sua relação laboral, conduta que pela sua gravidade, consequências e reiteração, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que a une à sua Entidade Patronal e constitui justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do art.º 351.º do Código do Trabalho;*
- 1.2.22.** *Sendo intenção da Entidade Patronal proceder ao seu despedimento.*
- 1.3.** Na contestação à Nota de Culpa, emitida em 18/7/2014, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:
- 1.3.1.** *Na nota de culpa são imputadas diversas situações à arguida, que a mesma entende serem falsas e dessa forma vem esclarecer as mesmas.*
- 1.3.2.** *No que respeita ao que é alegado pela entidade patronal, em a arguida não ter repostas as bebidas, é falso, pois era a arguida que repunha as bebidas do turno de dia e de noite, sendo que entendeu que as suas colegas também o teriam de fazer, mas nunca atirou com uma caixa de águas aos pés da colega.*
- 1.3.3.** *É falso, o que é alegado quanto à arguida ter sido mal-educada com o cliente ..., não tendo a mesma dito o que consta no ponto 9 da nota de culpa, nunca a*



arguida foi mal-educada para os clientes, nunca tendo a mesma falado da forma como é descrita.

- 1.3.4.** *Sendo também falso, que a arguida andasse aos pontapés com as cadeiras, o que por vezes acontece é as empregadas terem as mãos ocupadas e com os pés ajeitarem as cadeiras, mas nunca andou a pontapear as mesmas.*
- 1.3.5.** *A reunião que consta no ponto 12 da nota de culpa, não foi para chamar a atenção da arguida, mas sim foi uma reunião com todos os funcionários para falarem do trabalho.*
- 1.3.6.** *No que respeita ao alegado nos pontos 14 a 17 da nota de culpa, é falso, pois o que se passou foi a arguida estar exausta, na medida em que tinha feito três dias de trabalho sozinha e só estava a falar, a desabafar com o namorado, mas não a discutir.*
- 1.3.7.** *No que respeita aos pontos 18 a 21, também é uma situação que não aconteceu como consta na nota de culpa, pois nunca atirou com a chávena e o pires com força para dentro do lava loiças, o que aconteceu foi ter já lá loiça dentro do lava loiças e ao colocar dentro do mesmo, fez o barulho normal.*
- 1.3.8.** *Quanto à arguida ter faltado sem avisar, tal deveu-se ao facto da mesma ter ficado doente e tal situação ter sido imprevisível, tendo tais dias sido descontados do salário.*
- 1.3.9.** *No que respeita ao alegado nos pontos 26 a 29 da nota de culpa, a arguida apresenta a mesma justificação que foi dada no artigo 8 da douda resposta, não*



fazendo sentido tais argumentos, pois quem trabalha na área de hotelaria, não consegue fazê-lo sem fazer barulho.

- 1.3.10.** *Quanto ao alegado nos pontos 30 a 33, tal ataque de choro deveu-se à carga horária que se encontrava a fazer no estabelecimento (das 7 horas às 17 horas), e de a mesma se encontrar grávida, encontrando-se mais sensível a determinadas situações.*
- 1.3.11.** *Já no que diz respeito aos pontos 34 a 37, a dita ajuda por parte do namorado da arguida aconteceu, mas com a autorização expressa da entidade patronal, visto a arguida se encontrar sozinha e haver um acréscimo de trabalho.*
- 1.3.12.** *É falso o que consta nos pontos 38 a 40 da nota de culpa, não tendo acontecido o que é descrito.*
- 1.3.13.** *A entidade patronal até queria mudar a trabalhadora de local, sujeitando assim a mesma a ter de se deslocar, mesmo encontrando-se grávida.*
- 1.3.14.** *Entende-se assim, que a entidade patronal é que incumpriu com a arguida, isto porque tem sujeitado a mesma a excesso de horas de trabalho, colocou a mesma num horário de part-time, onde a mesma tem um contrato a full-time, e queria mudar a mesma de instalações.*
- 1.3.15.** *A entidade patronal encontra-se em dívida com os salários da arguida, na medida em que os valores que constam nos recibos não correspondem aos valores recebidos pela arguida, encontrando-se no momento em atraso o pagamento do remanescente do valor em dívida.*



- 1.3.16.** *No momento, não pode contabilizar o valor em dívida, na medida em que só tem na sua posse o recibo de dezembro de 2014, não lhe tendo sido entregues os restantes recibos.*
- 1.3.17.** *Desta forma, é entendimento da trabalhadora não ter violado nenhum dos deveres que lhe incumbe cumprir perante a entidade patronal, mas sim o seu superior hierárquico é que não a respeitou e a tratou com a urbanidade e probidade que devia, conforme dispõe o art.º 127º, nº 1, al. a) e c) e violou também as garantias da trabalhadora, conforme dispõe o art.º 129º, nº 1, al. d) e f), ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009.*
- 1.3.18.** *Entendendo desta forma, não existir fundamento para despedimento por parte da entidade patronal.*
- 1.4.** No relatório final, a entidade patronal diz:
- 1.4.1.** *No caso em apreço verifica-se que a Trabalhadora, Arguida, violou os deveres laborais a que estava adstrita, porquanto em meados de dezembro de 2014, foi mal-educada, com clientes que se queixaram da sua agressividade no atendimento, pois quando os servia punha abruptamente em cima da mesa os produtos que lhe eram pedidos (alínea c) dos factos provados).*
- 1.4.2.** *Em 22/12/2014 a Trabalhadora pontapeou cadeiras, da sala de atendimento dos clientes, tendo sido chamada à atenção para os seus comportamentos (alínea c) dos factos provados).*
- 1.4.3.** *Ao tomar conhecimento dos comportamentos da Trabalhadora a Entidade Patronal, convocou uma reunião com os trabalhadores, na qual a Arguida estava*



presente tendo sido chamada à atenção sobre a sua forma incorreta de agir para com os clientes, e onde esta reconheceu a prática dos factos e prometeu alterar o seu comportamento (alínea e) dos factos provados).

- 1.4.4.** *Porém e não obstante tal comprometimento, no final de janeiro de 2015, quando uma cliente se dirigiu ao Estabelecimento, a Trabalhadora serviu-lhe um café, sem que esta lho tivesse pedido, e quando a cliente lhe disse que não queria tomar café, mas sim o pequeno almoço, retirou de cima da mesa de forma abrupta e mal educada a chávena de café e atirou-a com força para dentro do lava-loiça, situação que causou má impressão e mau estar à cliente e embaraço e estupefação à colega de trabalho.*
- 1.4.5.** *Nos dias 27/12/2014, 08/01/2015 e 09/02/2015, a Trabalhadora não compareceu no seu local de trabalho e apenas informou que iria faltar à hora de entrada, não tendo posteriormente justificado as suas faltas (alínea g) dos factos provados).*
- 1.4.6.** *Em 16/03/2015 quando se encontrava no exercício da sua atividade laboral, começou a chorar e a gritar com os clientes de modo grosseiro, agressivo e mal-educado, não os servindo ou não recebendo o dinheiro dos produtos que lhe tinha anteriormente servido, dizendo-lhes que se fossem embora e saíssem do Estabelecimento (alínea h) dos factos provados).*
- 1.4.7.** *No referido dia, chamou o seu companheiro ao local de Trabalho e sem conhecimento e consentimento da Entidade Patronal, permitiu que este executasse as tarefas que a ela competiam (alínea i) dos factos provados).*
- 1.4.8.** *Quando o companheiro executava as tarefas que competiam à Trabalhadora, começou a discutir e a gritar com ele (alínea j) dos factos provados).*



- 1.4.9.** *Por via dessa discussão, houve clientes que abandonaram o Estabelecimento sem consumir e outros sem pagar o que tinham consumido.*
- 1.4.10.** *Os factos atrás descritos foram praticados pela Arguida, livre, voluntária e conscientemente, bem sabendo a Trabalhadora que ao praticá-los violava os seus deveres laborais, designadamente os previstos no art.º 128.º n.º1, alíneas a), b), c), d), e), g), h), e i) do Código do Trabalho.*
- 1.4.11.** *De igual modo os comportamentos supra descritos, adotados pela Trabalhadora, atenta a culpa, a sua gravidade e consequência, impossibilitam a subsistência da relação de trabalho, tanto mais que a Trabalhadora, exerce a sua prestação de trabalho, num estabelecimento comercial de cafetaria e pastelaria, onde se relaciona diretamente com o público e com estes comportamentos põe em causa a boa imagem do Estabelecimento, fator determinante para a angariação de clientela com repercussão direta na faturação e sucesso comercial, constituindo por isso fundamento legal para o despedimento com justa causa nos termos do n.º1 e 2 do art.º 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.12.** *Com efeito, trata-se de vários comportamentos culposos e graves da Trabalhadora, cujas consequências se traduzem na irreparável quebra da indispensável confiança que se exige numa relação de trabalho, cometendo a Trabalhadora entre outras as infrações previstas nas alíneas a), d), e), g) e h) do art.º 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.13.** *Propondo-se, por todo o exposto, a aplicação à Trabalhadora Arguida, a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, prevista na alínea 1) do*



n.º1 do art.º 328.º do Código do Trabalho, “despedimento sem qualquer indemnização ou compensação”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da 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.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.



- 2.4. Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*
- 2.5. A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.*
- 2.6. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter *a descrição circunstanciada dos factos que são imputados* ao trabalhador.
- 2.7. Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexo de causalidade, e considerar também a prova produzida.
- 2.8. Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *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.*
- 2.9. O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta que, *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no 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 se mostrem relevantes.

- 2.10.** Na nota de culpa do processo em apreciação, *a entidade patronal imputa à trabalhadora vários factos de onde conclui terem sido violados os seus deveres laborais.*
- 2.11.** A trabalhadora responde à nota de culpa, em que nega todos os factos de que é acusada pela entidade patronal.
- 2.12.** A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao/à trabalhador/a (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreram as infrações disciplinares.
- 2.13.** Ora, no presente processo, a instrução do processo disciplinar apresenta como prova da prática dos factos, exclusivamente o depoimento de duas trabalhadoras da entidade patronal. E do depoimento de ambas não resulta a confirmação do conhecimento direto dos factos que constam da nota de culpa e que se dão como provados no relatório final.
- 2.14.** Na verdade, em ambos os depoimentos as depoentes afirmam ter tido conhecimento de forma mediatizada de alguns dos factos descritos na nota de culpa, e nunca referem as datas em que ocorreram. Além disso, outros factos descritos na nota de culpa e dados como provados não são sequer objeto dos referidos depoimentos.
- 2.15.** Assim, considera-se que não é feita qualquer tipo de prova da ocorrência dos factos de que a trabalhadora está acusada.



- 2.16.** Por outro lado, refere o artigo 351^o, n^o 1, que *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.*
- 2.17.** Diz também o n.º 3 do mesmo artigo que *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no 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 relevem.*
- 2.18.** No que diz respeito ao grau de lesão, a entidade patronal não o determina nem documenta.
- 2.19.** Tendo tudo isto em conta, não se consideram provados os factos alegados na nota de culpa, e não se considera que o conceito de justa causa esteja preenchido.
- 2.20.** E assim, não estando ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.^o, n.º 2 do Código do Trabalho, existem indícios de discriminação em razão da maternidade, e, portanto o despedimento deve considerar-se ilegal.

III – CONCLUSÃO

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido por ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.