

PARECER N.º 76/CITE/2017

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 12.02.

Processo n.º 137 – DP/2017

I – OBJETO

1.1. Em 26.01.2017, a CITE recebeu da ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., 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. Em 14.11.2016, a entidade empregadora enviou a Nota de Culpa à trabalhadora arguida, em que esta é acusada da prática dos seguintes factos:

1.2.1. *“A arguida presta a atividade profissional sob as ordens, direção e interesse da entidade patronal, correspondente à categoria de Engomadeira / Rececionista e outras que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, desde 2 de junho de 2000.*

- 1.2.2.** *Sucedo que no dia de 17 de Setembro de 2016, a entidade patronal teve conhecimento que a arguida tinha comportamentos desadequados às funções que desempenha.*
- 1.2.3.** *De facto, o gerente, no referido dia 17 de setembro de 2016 teve conhecimento através da sua funcionária, ..., que a arguida quando se referia a sua esposa, ..., esta utilizava a expressão / alcunha “Miss Piggy”.*
- 1.2.4.** *Na verdade, a arguida trata os seus superiores hierárquicos, de uma forma inadequada, referindo-se a eles de forma injuriosa e desapropriada.*
- 1.2.5.** *De facto, a sua colega de trabalho, ..., presenciou por diversas vezes, a arguida a referir-se à esposa do gerente, utilizando a referida alcunha, concretamente, “Chegou a Miss Piggy”, “Deixa estar a lama no chão que a Miss Piggy quando chegar limpa”, “A Miss Piggy vai ver”.*
- 1.2.6.** *Ora, a arguida não se coibia de utilizar a expressão “Miss Piggy” junto das restantes funcionárias.*
- 1.2.7.** *A isto acresce que, em relação ao gerente, numa altura em que o mesmo se encontrava doente, a sua colega de trabalho, ..., ouviu a arguida ao telefone a falar com uma antiga colaboradora da ... que está emigrada na Suíça, D. ..., dizendo: “Sabes como é ele é um ganancioso só pensa em dinheiro”. É bem feita é para ele aprender”.*

- 1.2.8.** *Além disso, no dia 20 de Setembro de 2016, a arguida encontrava-se a passar a ferro e estava em conversa com um possível fornecedor, que lhe perguntou pelo estado de saúde do Sr. ..., ao que a mesma lhe respondeu: “Ele esteve mais para lá do que para cá e mesmo assim não aprende, eu vou metê-los no tribunal de trabalho e com a indemnização abro uma lavandaria e depois falo consigo”.*
- 1.2.9.** *Ora, com os comentários supra descritos a arguida revela uma clara falta de lealdade e respeito para com a sua entidade patronal.*
- 1.2.10.** *A isto acresce que, a arguida não se relaciona de forma amigável com as colegas de trabalho, o que gera um mau ambiente de trabalho.*
- 1.2.11.** *Aliás, um dia que não se consegue precisar, quando chegou ao local de trabalho dirigiu-se colega ..., e disse-lhe, “tu metes-me nojo”.*
- 1.2.12.** *Não se coibindo de o fazer, mesmo na presença de clientes, dirigindo-se à colega ... debitando as seguintes expressões: “És uma burra, estás a dar de ganhar aos patrões” e “És uma tontinha, estás a dar de ganhar aos patrões”.*
- 1.2.13.** *Além disso, no início de Junho de 2016, após a colega de trabalho, ..., ter concordado com a entidade patronal, em trabalhar mais horas num fim de semana prolongado para poder dar folga a outra funcionária, a arguida dirigiu-se à ... e disse-lhe: “és muito burra, se fosse eu dizia-lhe que não”.*

- 1.2.14.** *Com esta atitude, a arguida desrespeita notoriamente a entidade patronal e as companheiras de trabalho.*
- 1.2.15.** *A isto acresce que, no referido mês de Junho de 2016, entrou no serviço uma nova funcionária ..., a qual foi considerada uma excelente funcionária após a formação da ... Portugal.*
- 1.2.16.** *Sucedede que, a arguida perante a avaliação da colega de trabalho começou a maltratá-la ao ponto (a ... se querer despedir, pois até já tinha sido hospitalizada com uma crise de ansiedade devido ao mau ambiente de trabalho criado pela arguida).*
- 1.2.17.** *Além disso, a arguida foi informada pela costureira D. ... que colabora com a entidade patronal, que não iria trabalhar no mês de Agosto.*
- 1.2.18.** *E nesse sentido, a referida costureira pediu à arguida para esta para informar a entidade patronal, para esta conseguir, em tempo útil assegurar a sua substituição.*
- 1.2.19.** *No entanto, a ora arguida nada disse à entidade patronal.*
- 1.2.20.** *Pelo que teve de ser a funcionária ... a assegurar os trabalhos de costura, visto que não foi possível contratar uma costureira.*
- 1.2.21.** *De facto, quando confrontada pela entidade empregadora, acerca da atitude reprovável que tivera a arguida simplesmente respondeu: "Eu não disse nada, pois quem tinha de dizer era a D. ..."*

- 1.2.22.** *Pelo que, com estas atitudes, a arguida demonstra falta de zelo, dedicação, profissionalismo e competência.*
- 1.2.23.** *Além disso, a arguida cria conflitos com os fornecedores.*
- 1.2.24.** *Nomeadamente, em agosto de 2016, aquando o descarregamento de uma encomenda por parte da ..., a arguida dirigiu-se à entidade empregadora e disse-lhe que o Sr. ..., funcionário que descarregou a encomenda lhe tinha dito para não se esquecer de fazer o pagamento.*
- 1.2.25.** *Neste seguimento, a entidade empregadora quis averiguar o que se tinha passado para dizerem tal coisa a sua funcionária, pois sempre foi cumpridora com as suas obrigações.*
- 1.2.26.** *Assim, a entidade patronal apurou junto do Sr. ... e do responsável das encomendas que na realidade nada foi dito à arguida em relação aos pagamentos, aliás a própria arguida é que afirmou “ela depois paga-lhe”, referindo-se à entidade empregadora.*
- 1.2.27.** *Para além disso, a arguida na presença do mencionado Sr. ... constantemente tece críticas à D. ..., Formadora da ..., tentando com esta atitude criar também conflitos na empresa ...*
- 1.2.28.** *Ora, a situação descrita só demonstra que a arguida apenas se concentra na criação de conflitos e na tentativa de desprestigiar a empresa onde labora.*

- 1.2.29.** *Não obstante, a arguida cria confusões só porque sim, nomeadamente, no final de Agosto pediu à entidade empregadora para às segundas-feiras e quintas-feiras sair às 17 horas, sugerindo fazer o horário do meio, pelo que a empregadora concordou.*
- 1.2.30.** *Sucedem, porém que no dia 20 de Setembro de 2016, durante toda a manhã a arguida queixou-se dos horários dizendo que não concordava com o seu horário.*
- 1.2.31.** *Ou seja, pede uma alteração do horário e depois não concorda, demonstrando assim que o seu objetivo é criar confusões.*
- 1.2.32.** *Tendo por diversas vezes sido advertida pela entidade empregadora para a necessidade de se comportar com o devido respeito perante os empregadores colegas de trabalho, fornecedores e clientes, no entanto de nada tem valido.*
- 1.2.33.** *Com efeito, tais atitudes por parte da trabalhadora arguida demonstram a sua falta de respeito e insubordinação.*
- 1.2.34.** *Sucedem ainda que na execução do seu trabalho a arguida quando achava que as coisas não estavam do seu agrado, atirava com o multibanco para o chão, com os cestos ou o que lhe viesse à mão, situações presenciadas pelas colegas de trabalho.*
- 1.2.35.** *Com efeito, este tipo de situações revela que a arguida não vela pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu desempenho.*

- 1.2.36.** *Para além disso, a arguida diversas vezes sem que se conseguisse apurar os dias certos, ia trabalhar mais cedo, indo para a lavandaria pelas 7.20h ou 7.30h, sendo que o seu horário para iniciar o trabalho era às 8h, para que durante este tempo pudesse lavar, secar e passar a sua roupa sem que ninguém visse, sem qualquer autorização para o fazer, nem procedia ao pagamento das lavagens efetuadas.*
- 1.2.37.** *Esta situação foi descoberta pelo gerente que um dia foi mais cedo à lavandaria, pelas 7.30h, e a arguida já estava a trabalhar tendo todas as máquinas em funcionamento, situação que o gerente achou estranha também pelo comportamento da arguida que ficou desconfortável com a sua presença inesperada.*
- 1.2.38.** *Neste seguimento, o gerente apurou junto da sua esposa se o trabalho tinha ficado assim tão atrasado do dia anterior, ao que esta esclareceu que tinha ficado tudo limpo, que não havia roupa para fazer uma máquina, nem a água nem a seco.*
- 1.2.39.** *Posteriormente, foi confirmado pela funcionária,..., que a arguida lavava, secava e passava a ferro a roupa dela na lavandaria e como estacionava o carro em frente à lavandaria guardava logo a roupa no carro.*
- 1.2.40.** *Nesse mesmo dia a funcionária ... alertou a entidade empregadora que estava na lavandaria um tapetão que era da arguida.*

- 1.2.41.** *No dia seguinte a entidade empregadora confrontou a arguida com esta situação, perguntando-lhe de quem era o tapete ao que a mesma admitiu ser dela.*
- 1.2.42.** *Neste seguimento, a empregadora ainda lhe referiu que sabia que a arguida trazia roupa de casa para lavar, secar e passar.*
- 1.2.43.** *Sendo assim, a atitude adotada por parte da arguida é uma atitude completamente irresponsável, leviana, negligente e muito pouco profissional por parte da mesma, que não poderá ficar impune.*
- 1.2.44.** *Pelo que, a arguida tem demonstrado um desinteresse continuado, falta de brio e zelo na execução do seu trabalho.*
- 1.2.45.** *Além de que não é a primeira vez que a arguida tem comportamentos que causam conflitos na empresa.*
- 1.2.46.** *Sucedo porém que, no dia 15 de Julho de 2016, a lavandaria teve a visita de um cliente mistério para supervisionar o serviço e o atendimento por parte das funcionárias.*
- 1.2.47.** *Dessa visita resultou um relatório cujo resultado foi fraco, tendo um desempenho global de 61% em 100%, cujo relatório segue em anexo.*
- 1.2.48.** *A arguida, na avaliação feita pelo cliente mistério, durante o atendimento ao mesmo nunca sorriu, não olhou nos olhos do cliente, não foi simpática, tal como refere o citado relatório.*

- 1.2.49.** *Ora, este tipo de atendimento fraco faz com que o cliente não volte a requerer os serviços na lavandaria em questão, o que origina a perda de clientes.*
- 1.2.50.** *De acordo com o mencionado relatório, a arguida não verificou adequadamente a peça entregue, nomeadamente não verificou os bolsos do vestuário, sendo certo que com este procedimento desobedece às ordens dadas pela entidade empregadora, na medida em que este alerta sempre para que este procedimento nunca falhe, por forma a evitar problemas com os clientes.*
- 1.2.51.** *Para além disso, a arguida mostrou-se indisponível para atender ao pedido da cliente para que o serviço fosse executado no próprio dia, motivo que deixa o cliente insatisfeito e que causa prejuízos à entidade empregadora.*
- 1.2.52.** *Sucede ainda que a arguida deveria sugerir a adesão a um cartão que dá vantagens aos clientes, sendo certo que também a entidade patronal ganha com isso, e a mesma não o refere a ninguém apesar de lhe ter sido dada ordem pela entidade empregadora para que falasse do cartão ... a todos os clientes.*
- 1.2.53.** *Deste modo, os comportamentos intencionais e dolosos da arguida têm causado prejuízos à entidade patronal, nomeadamente na sua imagem, qualidade e profissionalismo.*
- 1.2.54.** *Nos termos do artigo 126.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e das suas*

obrigações e, colaborar na obtenção da maior produtividade, promoção humana, profissional e social.

1.2.55. *Os factos acabados de descrever e o comportamento neles consubstanciados representam uma violação grave e culposa de deveres laborais, a que a arguida se encontra adstrita, designadamente nas alíneas a), c), e), f), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

1.2.56. *A arguida cometeu ainda as infrações disciplinares previstas nas alíneas c), d), e), e i) do artigo 351.º, n.º 2, Código do Trabalho, que integram o conceito de justa causa de despedimento.*

1.2.57. *A saber:*

- Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;*
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;*
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;*
- Prática, no âmbito da empresa, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa ou empregador.*

1.2.58. *Com o comportamento que adotou, a trabalhadora arguida violou de forma grave os deveres legais a que está obrigada, quebrando a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando praticamente a subsistência do vínculo laboral e constituindo, desse modo, justa causa de despedimento nos termos do artigo 351.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*

1.2.59. *O referido comportamento integra, assim, a prática de uma infração disciplinar grave que justifica a aplicação e sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação à trabalhadora, vertida na alínea f) do artigo 328.º do Código do Trabalho.*

1.3. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida, contesta a veracidade dos factos constantes da nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Os factos vertidos na nota de culpa, são uma novela, sem qualquer sentido probatório. Os mesmos são fruto de invenções, que ofendem a honra e bom nome da arguida.*

1.3.2. *Factos sem enquadramento jurídico, arquitetados pelo sócio gerente da empresa, com vista ao despedimento da arguida, evitando o pagamento de qualquer compensação pecuniária, por 16 anos de trabalho efetivo, aproveitando-se para esse facto da existência de uma gravidez por parte da arguida.*

1.3.3. *Mas também a existência, de uma nova funcionária em regime de substituição da arguida, testemunha nos presentes autos.*

1.3.4. *Mas sobre toda a mentira arquitetada, vamos então debruçar o nosso pensamento.*

- 1.3.5.** *A entidade patronal diz claramente que a mesma trata os superiores hierárquicos de forma injuriosa, referindo que usou a expressão “Miss Piggy”, para com a esposa do sócio gerente.*
- 1.3.6.** *Mas pergunta-se, a esposa do Sr. ... é alguma superior hierárquica, a esposa de nome ... tem alguma função dentro da empresa?*
- 1.3.7.** *Claro que não, e por isso, está errada a ideia que a mesma ofendeu um superior hierárquico, como refere nos artigos 3.º, 4.º, 5.º e 6.º; mas diga-se, que a mesma costumava ilicitamente dar ordens aos funcionários, e enviava mensagens com os horários de trabalho.*
- 1.3.8.** *Refere que a mesma ligou para uma colega emigrada na ..., a injuriar o sócio gerente, como refere no artigo 7.º da nota de culpa.*
- 1.3.9.** *Tais factos são falsos e sem nenhuma relevância probatória, sem nenhum enquadramento legal e factual.*
- 1.3.10.** *Mas o que dizer do artigo 9.º que refere “um possível fornecedor”, o que demonstra a mentira e falsidade com que a entidade patronal está no presente processo.*
- 1.3.11.** *Relativamente às colegas de trabalho, a mesma sempre foi sempre ordeira, respeitadora e educada com todas, sendo uma clara mentira, que ofende a honra da arguida, que em 16 anos de trabalho, nunca teve qualquer problema, tendo elevada estima e consideração pelo gerente, família e colegas de trabalho.*

- 1.3.12.** *Que os factos do artigo 13.º, se encontram prescritos, além de serem mais umas falsidades, que devido a isso, nem são de considerar, bem como os artigos 15.º, 16.º 17.º, 18.º, 19.º, 20.º 21.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º, 26.º, 27.º, 28.º, 29.º, são caluniosos, falsos e juridicamente estão prescritos, para efeito do procedimento disciplinar.*
- 1.3.13.** *O mesmo no artigo 29.º, 30.º, 31.º, 32.º, 33.º, refere que a arguida não concordava com os horários, além de falsos, pois, a arguida sempre cumpriu durante 16 anos, o seu serviço, e por vezes, realizou horas a mais, e nunca se queixou.*
- 1.3.14.** *Sempre foi uma boa funcionária, cumprindo religiosamente as ordens do seu superior hierárquico, mas sobre os horários a mesma recebia ordens da esposa ..., via SMS.*
- 1.3.15.** *Mas, momento hilariante é o artigo 34.º, referindo que costumava atirar o multibanco para o chão, quando as coisas não estavam do seu agrado.*
- 1.3.16.** *Mais uma falsidade, pois, o multibanco sempre funcionou e nunca existiu problemas com o mesmo, e esse facto é mais um momento descontextualizado no tempo, e sem relevância probatória.*
- 1.3.17.** *Mais ainda, a arguida entrava ao serviço às 7h20 da manhã, como refere e bem a entidade patronal, e fez isto durante 16 anos.*
- 1.3.18.** *O pedido da entidade patronal, para adiantar serviço e preparar o início de todo o procedimento laboral. Valores que nunca foram*

pagos, a qualquer título, sendo trabalho suplementar, que será reclamado, no final da decisão de despedimento por justa causa ao abrigo do artigo 351.º do Código do Trabalho.

1.3.19. *Mas além das afirmações graves, que são mais uma mentira, e também sem sentido jurídico, visto que o gerente teve alegadamente conhecimento destes factos há 16 anos e porque deu a chave á arguida? Para a arguida lavar a sua roupa? Claro que não, mas sim, para trabalhar mais trinta minutos para além do horário laboral! Enfim!*

1.3.20. *E agora vem trazer essa situação, de forma a tentar despedir sem pagar qualquer valor à arguida.*

1.3.21. *Mais estranho, é que o sócio gerente utiliza a sua esposa e alega factos de conhecimento da sua esposa, mas pergunta-se a esposa é funcionária? A esposa é gerente?*

1.3.22. *Certamente a resposta é simples, a esposa não é nada na empresa, não se entende que a mesma entre na relação laboral, visto não ser nenhum agente da relação jurídica laboral controvertida.*

1.3.23. *E mais grave ainda, é referir que a mesma tinha um tapetão na empresa, quando nunca levou nada para a empresa, sendo grave e sem prova o que alega a entidade patronal.*

1.3.24. *Os factos de 15 de Julho de 2016, descritos nos artigos 46.º, 47.º, 48.º, 49.º, 50.º, 51.º, 52.º e 53.º da nota de culpa, factos prescritos, e que além disso, são mais uma encomenda por parte da entidade*

patronal, que tendo conhecimento da gravidez da arguida, utiliza as mais variadas formas para arquitetar o seu despedimento.

1.3.25. *Como se aduz, os factos apresentados pela entidade patronal são falsos, utiliza como testemunhas, a esposa, e as duas funcionárias, uma das quais que deseja o posto de trabalho da arguida,*

1.3.26. *Além disso, existem factos que a entidade patronal teve conhecimento há mais de 60 dias, desde a receção da presente nota de culpa, alguns são factos com cerca de 16 anos.*

1.3.27. *Factos prescritos que não podem ter relevância para a decisão da ilustre instrutora do processo, que aliás, já tem uma decisão final, para este processo, que será impugnada judicialmente, por via da ilicitude do despedimento.*

1.3.28. *Mais grave, é que o respetivo processo disciplinar, que vai terminar em despedimento por justa causa, acontece com uma trabalhadora grávida, que por estar grávida, vai perder o seu emprego, vai deixar de dar sustento ao recém-nascido, e assim, depois de 16 anos de trabalho, a arguida tem o seu primeiro filho e será despedida.*

1.3.29. *Algo muito grave, que aumenta a gravidade, visto que a nota de culpa foi recebida pelo seu marido, no dia em que nasceu a criança, sendo que a esposa do gerente e colegas de trabalho enviaram mensagens de conforto e carinho. Mas arquitetaram uma forma engenhosa de a despedir, com mentiras e falsidade.*

- 1.3.30.** *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.*
- 1.3.31.** *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 e) 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.*
- 1.3.32.** *Factos que demonstram que a mesma será despedida por factos inverídicos, alguns que não aconteceram, e outros que se encontram prescritos.*
- 1.3.33.** *Por fim, a arguida, usará de todos os meios à sua disposição para combater a ilicitude do despedimento, que já está decidido.*
- 1.3.34.** *Portanto, a arguida nunca ofendeu o seu superior hierárquico, nem as colegas, nem nenhum terceiro.*
- 1.3.35.** *De resto a arguida sempre cumpriu as ordens do seu superior hierárquico, exercendo com zelo e competência;*
- 1.3.36.** *Por isso, inexistente o elemento subjetivo da infração disciplinar.*

1.3.37. *Em qualquer caso, a conduta do arguido, atento o sobredito circunstancialismo, não impossibilita, de imediato, a subsistência da relação laboral (n.º 1 do artigo 351º do Código de Trabalho).*

1.3.38. *O Anunciado despedimento do arguido violaria os princípios da proporcionalidade e da culpa.*

1.3.39. *Pelo exposto, deve ser arquivado o presente procedimento disciplinar, sem aplicação de qualquer sanção à arguida”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião

da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** 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.
- 2.3.** 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;".
- 2.4.** 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 14º 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.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** A entidade empregadora não consegue provar nem através dos documentos apresentados, nem através dos depoimentos das testemunhas que foram inquiridas, que a trabalhadora arguida tenha cometido as infrações que lhe são imputadas na nota de culpa.
- 2.7.** Com efeito, as testemunhas da entidade empregadora são a esposa do gerente e duas trabalhadoras ao seu serviço, que denunciaram as situações de uma forma genérica e, nalguns casos sem conhecimento direto dos factos e quando alegaram ter esse conhecimento, não explicaram as circunstâncias em que ocorreram esses factos, nomeadamente, quando se referem aos clientes da lavandaria.
- 2.8.** A este propósito, a trabalhadora arguida arrolou duas testemunhas que são clientes da lavandaria onde trabalha, uma delas cliente, há 17 anos, cujos depoimentos além de não confirmarem nenhuma das acusações constantes da nota de culpa, são depoimentos de elogio ao comportamento da trabalhadora arguida.
- 2.9.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora 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 a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

2.10. É de salientar que nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do trabalho, *“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”*.

2.11. 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 puérpera ..., promovido pela ..., 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 22.02.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.