

PARECER N.º 731/CITE/2019

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 5147 - DL/2019

I – OBJETO

- 1.1.** Em 05.12.2019, a CITE recebeu da sociedade ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º 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 30.10.2019, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A arguida trabalha por conta, sob a autoridade e direção da empresa exercendo as funções inerentes à categoria profissional de rececionista.*
 - 1.2.2.** *A empresa dedica-se atividade de turismo e gestão de imobiliário.*
 - 1.2.3.** *A arguida exerce as suas funções no estabelecimento da entidade empregadora denominado “....*

- 1.2.4.** *No dia 29 de setembro de 2019, a entidade empregadora teve conhecimento de factos manifestamente violadores os deveres da arguida enquanto trabalhadora.*
- 1.2.5.** *O horário de trabalho da arguida é das 9h00m até às 18h00m com intervalo para almoço entre as 13h00m e as 14h00m.*
- 1.2.6.** *A arguida tem instruções da entidade empregadora para proceder diariamente ao registo manuscrito da respetiva entrada e saída.*

- 1.2.7.** *A arguida é única trabalhadora da empresa.*
- 1.2.8.** *Não obstante, desde inícios de 2018 que a arguida não procede ao registo de entrada e saída, assinalando as horas corretas, ou seja, a arguida não cumpria o horário de trabalho.*
- 1.2.9.** *Consequentemente, assinalou, reiteradamente horas de entrada e saída desde janeiro de 2018 até à data em que foi suspensa preventivamente no âmbito do presente processo disciplinar, que não correspondem às efetivamente praticadas.*
- 1.2.10.** *Acresce que, a arguida tinha instruções expressas para avisar a gerência da entidade empregadora da chegada de qualquer tipo de correspondência nomeadamente da registada.*
- 1.2.11.** *No entanto, reiteradamente não o fazia, tendo inclusive colocado a entidade empregadora em risco de perder um subsídio no âmbito de uma candidatura no*
- 1.2.12.** *A entidade empregadora foi relevando tais situações, até que no dia 29 de setembro de 2019 teve conhecimento de factos graves e manifestamente violadores dos deveres de trabalhadora.*
- 1.2.13.** *Foi transmitido à gerência da entidade empregadora pela Senhora ... que a arguida em conversa com aquela lhe disse que:*
- *Os gerentes e família "são todos uns porcos!";*
 - *"Que a pessoa mais conflituosa e difícil de aturar é a mãe do gerente!", pois é a mais arrebitada da família e acha-se dona do inundo";*
 - *"Quando a ... vem cá para casa com os amigos deixam tudo sujo e eu é que tenho de limpar";*
 - *"São todos uns armados em espertos!";*

- *"A mãe dele queria que eu o tratasse por Senhor Engenheiro".*

- 1.2.14.** *Acresce que, referiu à referida Senhora ... que o gerente da entidade empregadora, ..., se tinha "metido com ela" duas vezes, dizendo "Agarrou-me contra ele e deu-me palmadas no rabo na escadaria que dá acesso aos quartos" .*
- 1.2.15.** *Acrescentou ainda que "... tive que começar a andar com um auricular nos ouvidos para ele perceber que ela não estava sozinha".*
- 1.2.16.** *A arguida disse inclusive que tinha contado ao marido os alegados, mas inexistentes, factos.*
- 1.2.17.** *Interpelada pela referida Senhora ... da razão pela qual ainda trabalhava para a entidade empregadora respondeu "Eu ainda sou muito nova! Ainda quero subir na carreira!"*
- 1.2.18.** *A arguida utilizou sempre um tom perentório, desafiador e jocoso.*
- 1.2.19.** *As expressões, considerações e imputações anteriormente referidas foram ditas com contornos críticos, em tom jocoso e depreciativo, com intenção manifesta de denegrir a boa imagem da entidade empregadora, do respetivo superior hierárquico, ..., da família deste foram ditas perante a referida Senhora*
- 1.2.20.** *Tais atuações são graves e também censuráveis disciplinarmente visto que além do demais a arguida, cometeu-as durante o período normal do trabalho, pois a referida Senhora ... tinha-se deslocado à ..., para a ajudar.*
- 1.2.21.** *Tal -situação traduz, inequivocamente além do demais, uma ofensa ao bom nome da empresa e uma imagem denegrada da entidade empregadora, do sócio gerente e da família deste.*

- 1.2.22.** *As condutas descritas assumidas pela arguida durante a prestação de trabalho e no local de trabalho, perante a família do sócio, filha e mãe e perante a referida ..., também quebrou clima de indispensável respeito que deve necessária e imperiosamente existir e ser salvaguardado.*
- 1.2.23.** *Tanto mais que, para além dos comportamentos descritos a arguida referiu expressamente à Senhora ... que o sócio gerente da entidade empregadora teve uma conduta inadequada, o que não corresponde à verdade.*
- 1.2.24.** *Os factos descritos comportam um comportamento ilícito e gravemente censurável da arguida cometido no exercício das respetivas funções, pois para além de ter faltado ao respeito do superior hierárquico, teceu considerações relativamente, à sua conduta, bem sabendo que as mesmas não correspondem à verdade.*
- 1.2.25.** *Os factos cometidos pela arguida afetam gravemente a relação de confiança necessária à relação do trabalho.*
- 1.2.26.** *De facto, a arguida ao proferir tais expressões , e apesar de conhecer perfeitamente a falsidade das imputações, fê-lo com manifesto intuito de atingir a honra, consideração, bom-nome e auto estima do membro da gerência e da família deste.*
- 1.2.27.** *A arguida agiu conscientemente, com liberdade de determinação da respetiva vontade, tendo plena consciência do carácter proibido da respetiva conduta, pois esta integra crimes previstos e punidos no Código Penal.*
- 1.2.28.** *Praticou a arguida crimes previstos e punidos pelo Código Penal, reservando-se os visados de promover o respetivo processo-crime.*

1.2.29. *Além de que, as expressões foram proferidas perante a referida Os atos praticados pela arguida constituem nítidas infrações disciplinares, pela violação voluntária por parte da mesma, dos deveres profissionais que sobre ele impendem, nomeadamente:*

- *desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;*
- *respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- *comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- *cumprir as ordens e instruções do empregador -respeitantes a execução ou disciplina do trabalho.*

1.2.30. *Nos termos expostos, a conduta da trabalhadora revela uma violação frontal dos deveres de obediência às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores, de respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o que torna imediata e praticamente impossível a relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento enquadrável no artigo 128º n.º 1 alíneas a), b) e e) e n.º 2 e artigo 351º n.º 1 e 2 alíneas a), b) e i) do Código do Trabalho”.*

1.3. Em 12.11.2019, a trabalhadora arguida apresentou a resposta à nota de culpa, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.3.1. *“Por não concordar integralmente com os factos que lhe vêm imputados e, por conseguinte, com a sanção de despedimento com justa causa, a Trabalhadora Arguida apresenta a sua defesa.*

- 1.3.2.** *Ainda que, admitindo-se, por mera hipótese académica, o vertido no artigo 8.º da presente Nota de Culpa, (assiduidade) sempre se dirá que o direito da entidade patronal há muito prescreveu.*
- 1.3.3.** *Relativamente ao alegado no artigo 11.º, (entrega de correspondência) este carece de qualquer descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, impedindo a cabal defesa ao aqui vertido, pese embora não corresponder, em nada, à verdade.*
- 1.3.4.** *No que concerne ao exposto nos artigos 12.º e seguintes da Nota de Culpa que tem como teor uma posição unilateral, desleal e falaciosa com o intento único e exclusivo de denegrir a imagem da Trabalhadora Arguida de forma a justificar uma vontade inequívoca de proceder ao despedimento da mesma, urge acrescentar o seguinte:*
- 1.3.5.** *Mais uma vez a Nota de Culpa peca por falta de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, não fazendo referência ao modo, lugar e tempo da ocorrência dos alegados acontecimentos, referindo apenas que teve conhecimento no dia 29 de setembro de 2019 de factos graves e manifestamente violadores dos deveres da trabalhadora, não concretizando a origem nem o momento em que esses tiveram lugar, pelo que, impossível se torna, para a trabalhadora/arguida, sobre os mesmos tomar posição.*
- 1.3.6.** *Informa o referido artigo 12.º da Nota de Culpa o seguinte: “A entidade empregadora foi relevando tais situações, até que no dia 29 de setembro de 2019 teve conhecimento de factos graves e manifestamente violadores dos deveres da trabalhadora.” Acrescentado, no artigo seguinte que “Foi transmitido à gerência da entidade empregadora pela Senhora ... que a arguida em conversa com aquela lhe disse que:*

- 1.3.7.** *Facilmente se pode constatar que não foram, mais uma vez, respeitados os requisitos impostos por lei para a elaboração da Nota de Culpa, nomeadamente a data da prática dos alegados factos, nem o local da respetiva ocorrência, sendo estes elementos essenciais que permitem, à Trabalhadora/arguida, a sua defesa no processo disciplinar.*
- 1.3.8.** *Questionando-se assim, como pretende a entidade patronal assegurar o direito de defesa da trabalhadora à nota de culpa se não relata objetivamente, em concreto e especialmente omite os dias, horas, locais, onde a alegada violação dos deveres da Trabalhadora para com a entidade patronal teve lugar?*
- 1.3.9.** *É evidente, sem margem para qualquer dúvida, que alguém só se pode defender se souber daquilo que está acusado, sendo que no caso concreto à trabalhadora não é facultado a informação imprescindível para a concretização de uma cabal e inequívoca defesa.*
- 1.3.10.** *Dúvidas não podem subsistir que a nota de culpa que foi enviada para a Trabalhadora/arguida é omissa em relação à essência que é determinante para a sua validade jurídica, ou seja, descrição circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar, dos factos de onde se extraia a imputação de uma infração ao trabalhador.*
- 1.3.11.** *Face ao exposto e ao entendimento que a jurisprudência nacional tem tido em relação à problemática em análise, é gritante a falta dos elementos exigidos, culminando, tal omissão descritiva, com a nulidade do próprio procedimento disciplinar, nulidade que ora se invoca para todos os devidos e legais efeitos.*
- 1.3.12.** *Nestes termos, deverá V. Ex^a. proceder ao arquivamento do presente procedimento disciplinar por nulidade do mesmo, por falta de descrição*

circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar, em violação do artigo 353.º, n.º 1 in fine, ex vi 382.º n.º 2 al. a), e, por conseguinte, abster-se de aplicar a sanção de despedimento com justa causa ou outra sanção legalmente prevista, pois a aplicação de uma ou outra é manifestamente ilícita e infundada”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de

oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.4. Não foram juntos ao processo documentos demonstrativos de faltas injustificadas dadas pela trabalhadora arguida, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.5. Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do citado Código do Trabalho, “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.
- 2.6. No entanto, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que

estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

- 2.7.** No que concerne aos restantes factos de que vem acusada a trabalhadora arguida, a entidade empregadora apenas se socorre do depoimento de uma pessoa que lhe presta serviços, não apresentando quaisquer provas que justifiquem o despedimento com justa causa.
- 2.8.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Saliencia-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., 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 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.