

## **PARECER N.º 42/CITE/2000**

**Assunto:** Despedimento da trabalhadora grávida ...

Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que reenumerou e republicou a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril

Processo n.º 75/2000

### **I – OBJECTO**

1. A ..., L.da solicitou à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em 20 de Novembro de 2000, emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida daquela entidade, ..., nos termos e para os efeitos mencionados em epígrafe, enviando cópia dos autos de processo disciplinar instaurado à arguida.
  - 1.1. O processo disciplinar refere-se a facto imputado à trabalhadora reportado ao dia 31 de Julho de 2000.
    - 1.1.1. Na sequência do comportamento a seguir descrito, à trabalhadora foi dada uma ordem de suspensão verbal, ratificada por escrito e recepcionada pela arguida em 7 Agosto de 2000. (Cfr. Auto de Suspensão, fls. 42 do proc. disc.).
  - 1.2. Assim, da Nota de Culpa (Fls. 21 a 24), recebida em 30 de Agosto de 2000 pela arguida, consta que:
    - 1.2.1. A trabalhadora, pelas oito horas e cinquenta minutos, depois de ter dado o seu assentimento, não terá acatado as ordens que lhe terão sido transmitidas pela sua superior hierárquica, que lhe terá solicitado que ajudasse as colegas na limpeza das casas de banho do segundo e terceiro pisos do edifício, sito na Av. ..., onde prestavam serviço.
    - 1.2.2. A trabalhadora terá solicitado as chaves do vestiário a uma colega e, tendo esta negado entregá-las sem autorização da superior hierárquica, lhas tentou retirar do bolso, pela força, sem conseguir.
    - 1.2.3. A superior hierárquica, por ter ouvido o alarido, procurou inteirar-se da situação, tendo a arguida referido que seriam dez para as nove horas e que se iria embora, exigindo as chaves do vestiário.
    - 1.2.4. Tendo a superior hierárquica referido à arguida que deveria cumprir o horário, esta «começou a chamar-lhe “burra”, “má”, “estúpida”, “animal” e “bicho” e a exprimir-se em francês proferindo expressões cujo significado se desconhece, agredindo nessa altura a mesma superior hierárquica dando-lhe uma bofetada na face esquerda».
    - 1.2.5. A arguida terá empurrado uma colega que a tentou acalmar, continuando a insultar e a agredir a superior hierárquica, factos que terão sido presenciados por outras colegas e por funcionários da ..., S.A.

- 1.2.6.** A terminar a Nota de Culpa, a arguente refere que a arguida terá violado o disposto nas alíneas a), c), d) e i) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, tendo a trabalhadora agido com culpa grave e com os seus comportamentos afectado a imagem da ... L.da perante a ..., S.A., o que justifica o seu despedimento.
- 1.3.** Em Resposta à Nota de Culpa (Fls. 27 a 39), e relativamente aos factos de que vem acusada, a trabalhadora refere que:
- 1.3.1.** As relações laborais, no caso em apreço, «cessaram por despedimento nulo em 31 de Julho de 2000».
- 1.3.2.** Foi ilegalmente impedida de trabalhar quer por um segurança de uma empresa que prestava serviço no local onde iria efectuar limpeza a partir das 16h e 30m, quer pela supervisora da ...L.da, ..., que lhe confirmou ter recebido um fax da entidade empregadora contendo ordens expressas no sentido de lhe impedir que prestasse serviço.
- 1.3.3.** «A arguida foi expressa, concludente e irrevogavelmente despedida sem precedência de processo disciplinar, por uma representante legítima da sua entidade patronal e em razão dum fax desta proveniente, em 31 de Julho de 2000. Tal ocorrência foi confirmada pela última, através de fax enviado para o mandatário da primeira, em 3 de Agosto de 2000, ..., e repetese, pela declaração constante deste documento e segundo a qual “a trabalhadora não se deve apresentar nos locais de trabalho até nova ordem”».
- 1.3.4.** «O despedimento de que a arguida foi objecto é ilícito por preterição da estipulação constante do art.º 12.º/1.º, alínea a), do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e o respectivo processo naquele adoptado é nulo por preterição das formalidades previstas nas alíneas a) e c), do inciso 3, do mesmo normativo legal.».
- Acresce, ainda, da RNC, que:
- 1.3.5.** No seu relógio eram já 9 horas, pelo que se preparava para abandonar o trabalho, esclarecendo a superior hierárquica de que terminara as tarefas previamente definidas, no segundo piso do edifício.
- 1.3.6.** A superior hierárquica pretendia que a arguida fosse ainda trabalhar na limpeza das casas de banho do segundo e terceiro pisos do edifício.
- 1.3.7.** Tendo a trabalhadora pedido autorização para sair, dado encontrar-se fatigada devido ao seu estado de gravidez, solicitou à superior hierárquica a chave do vestiário.
- 1.3.8.** A superior hierárquica anuiu ao solicitado, indicando à arguida que a chave se encontraria com uma das colegas da arguida, pelo que as deveria procurar.

- 1.3.9.** A arguida veio a saber pela colega ... que as chaves se encontravam na posse da colega ..., pelo que se lhe dirigiu, pedindo-as.
- 1.3.10.** A colega ... lhe referiu que não tinha autorização para lhe entregar as chaves do vestiário e se deveria dirigir, de novo, à superior hierárquica.
- 1.3.11.** A arguida nega ter exercido violência física ou psicológica sobre a superior hierárquica ou as colegas., «tendo suportado, isso sim, violência, quer física, quer psicológica, sentindo-se até discriminada pela hierarquia em relação às suas companheiras de trabalho. Sentindo, igualmente, desde que é visível o seu estado de gravidez, toda uma atitude pouco abonatória da parte da sua entidade patronal e/o os representantes legítimas desta.»
- 1.4.** Do processo fazem também parte, como Doc. 1 (Fls.1), cópia do Auto de declarações de uma trabalhadora da ..., como Doc. 2 (Fls. 2 e 3), cópia do auto de descrição da ocorrência, assinado pela superior hierárquica da arguida (sem data), cópias das declarações das colegas da arguida, em 29 de Agosto de 2000, (Fls. 11 a 20), e cópias dos autos de inquirição, em 3 de Outubro de 2000, às mesmas colegas do arguido (fls. 47 a 56).
- 1.4.1.** Dos documentos referidos em 1.4., sobressaem diversas afirmações contraditórias, designadamente no que respeita quer ao conteúdo dos insultos, quer à existência de agressões físicas, bem como no que se refere ao exacto local e hora da ocorrência dos factos.
- 1.5.** Do processo fazem ainda parte, cópia do Relatório do Instrutor (Fls. 60 e 61) e cópia da Decisão da Gerência da entidade empregadora (Fls.62 e 63).
- 1.5.1.** Dos documentos referidos em 1.5., salienta-se a intenção da aplicação da sanção despedimento à trabalhadora, constando da Decisão da Gerência «em face do exposto e nos termos daquelas disposições legais, aplico à arguida ... aquela sanção de despedimento com justa causa a partir de 21 de Dezembro de 2000.».
- 1.6.** Em 24 de Novembro de 2000, o instrutor do processo disciplinar enviou aos serviços da CITE, a pedido efectuado por telefone, cópia da Certidão da Acta de Audiência na qual consta o Acordo celebrado entre ... L.da e ... no âmbito dos autos da providência cautelar referida no processo disciplinar.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.** Torna-se necessário verificar se o descrito na Nota de Culpa consubstancia facto determinante para justa causa de despedimento.
- 2.1.** Ora, por um lado, no caso descrito, não parece que o comportamento da trabalhadora seja susceptível de se integrar no enquadramento da sanção despedimento com justa causa pois, de

facto, quer pela análise da Nota de Culpa e da Resposta à Nota de Culpa, quer pela análise dos Autos de Declaração e dos Autos de Inquirição das testemunhas, bem como da análise da cópia do Acordo celebrado no âmbito da providência cautelar, não resultam provadas as acusações provadas contra a trabalhadora arguida, ou seja, não se encontra provado que esta tenha praticado violência física e injuriado a superior hierárquica e as colegas, de tal forma que não seja possível a subsistência da relação de trabalho.

De facto, o que parece ter sucedido, terá sido uma altercação entre a trabalhadora arguida e a sua superior hierárquica, na qual se envolveram colegas que tentaram acalmar os ânimos, tudo isto em consequência de a trabalhadora arguida ter solicitado a chave do vestiário, eventualmente dez minutos antes da sua hora de saída.

Por outro lado, é de atender à desproporção da sanção tendo em consideração que «a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção.» (Vd. Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, artigo 27.º n.º 2.)

Neste sentido, também a jurisprudência seguinte:

“A entidade patronal só deve determinar o despedimento quando outra sanção permissiva da manutenção do contrato seja de todo inaceitável”. – Ac. RC, de 13.1.1983, Rec. n.º 29874: Col. Jur., 1983, 1º. – 76.

A corroborar esta opinião veja-se o texto do Acordo celebrado entre a arguente e a arguida no âmbito da providência cautelar referida em 1.6. que se transcreve: «1.º) A requerente continua ao serviço da requerida sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, prestando agora a sua actividade das 6 horas às 9 horas no Instituto de ....., sito na Av. ... e das 16h30m às 19 horas no Parque ... e nos demais termos legais e convencionais.

2.º) A requerida reserva-se a faculdade de indagar sobre a factualidade que deu origem a este processo e de, eventualmente, instaurar o respectivo processo disciplinar.».

De facto, embora admitindo que a trabalhadora possa não ter agido da forma mais correcta perante a sua superior hierárquica e as suas colegas, é, no entanto, de ponderar, face à situação concreta que o facto de a empresa e a trabalhadora terem celebrado um acordo que mantém esta ao serviço da entidade arguente, leva a concluir, para além do exposto, que não se encontra afastada a possibilidade da manutenção do vínculo laboral.

Assim, atendendo a que o despedimento é a sanção mais grave do leque das eventualmente aplicáveis e ao facto de a maternidade constituir, de acordo com a Constituição da República Portuguesa (Cfr. Artigo 68.º n.º 2) um valor social eminente, a proteger quer pelo Estado quer pela sociedade, afigura-se, no caso em apreço, que a quebra do vínculo laboral, por se considerar o despedimento com justa causa uma medida disciplinar violadora do princípio da

proporcionalidade consagrado na lei, configuraria uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

Para além de considerar a maternidade e a paternidade valores sociais eminentes, a CRP atribui ao Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres (Cfr., artigo 9.º h)), designadamente através da especial protecção no trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto (Cfr. artigo 59.º n.º 2).

Também o direito comunitário, através da Directiva 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, prevê a proibição de despedimento, nos termos do artigo 10.º que se transcreve: "a fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de protecção 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, na acepção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excepcionais 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"<sup>1</sup>

### III – CONCLUSÃO

3. Perante os motivos invocados, a CITE considera que:

**3.1.** Não resulta, das peças que integram processo, que o comportamento da trabalhadora justifique a aplicação da sanção despedimento, pois não se provaram as acusações provadas contra a trabalhadora arguida, ou seja, não se encontra provado que esta tenha praticado violência física e injuriado a superior hierárquica e as colegas, de tal forma que não seja possível a subsistência da relação juslaboral.

**3.2.** A sanção despedimento só pode ser aplicada como último recurso, de acordo com o estatuído no artigo 27.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969: "A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção.", é considerada como a mais grave das aplicáveis e consequentemente desproporcionada face à conduta da trabalhadora.

---

<sup>1</sup> Sublinhados nossos.

**3.3.** No entender desta Comissão, a entidade patronal não demonstrou existir justa causa para o despedimento, de modo a ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que se transcreve: “o despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que, a concretizar-se, neste caso, o despedimento constituiria discriminação por motivo de maternidade, em função do sexo, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro. Desta forma, o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 7 DE DEZEMBRO DE 2000**