



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 584/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 1877 – DG/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 02.12.2015 da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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 nº 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A ..., S.A., é uma sociedade comercial anónima que tem por objeto social atividades de restauração e turismo, nomeadamente a exploração e gestão de restaurantes e cervejarias.
- 1.3. A trabalhadora foi admitida ao serviço em 06.04.2006, exercendo, atualmente, as funções inerentes à categoria profissional de Cozinheira de 2, no Balcão da ..., sito no Centro Comercial do ..., em Lisboa.
- 1.4. Nos termos da nota de culpa notificada em 15.10.2015 à trabalhadora, resulta que no dia 01 de outubro de 2015, no período de pausa para a refeição, por volta das 18:30/18:45, e com a farda da ... vestida, a trabalhadora entrou em discussão e confrontação física com uma



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

empregada do estabelecimento “...” (sito no referido Centro Comercial onde a trabalhadora exerce funções), dando-lhe pontapés e atirando-lhe com mesas e cadeiras, tendo esta caído e perdido os sentidos, tendo sido socorrida por colegas no local antes de ser levada para lhe serem prestados cuidados médicos. O conflito foi, alegadamente, motivado pela troca de pratos de comida entre ambas, sendo prática corrente entre os vários funcionários dos diversos estabelecimentos de restauração, a troca de pratos de comida, de modo a não terem de comer sempre o mesmo género de alimentos e assim diversificarem as suas refeições.

- 1.5. A situação foi presenciada por todos os que se encontravam, naquele momento, na praça da restauração do centro comercial, nomeadamente trabalhadores da ... e que referiram que a trabalhadora apenas apresentou as suas desculpas à empregada agredida quando a chefe do turno do serviço lhe ordenou que o fizesse.
- 1.6. Confrontada com tais factos, a trabalhadora admitiu que os praticou, mas que foi provocada pela empregada do “...” que lhe faltou ao respeito, e que compreende que o que fez não está correto, mas que não pensou.
- 1.7. Entende a entidade empregadora que a atitude da trabalhadora representa violação do dever de 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, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.8.** Refere ainda a entidade empregadora que a trabalhadora é reincidente, tendo já adotado outros comportamentos suscetíveis de violar os deveres laborais que sobre si impendem, tendo sido alvo de processos disciplinares, sendo-lhe aplicadas as sanções de repreensão registada e num deles a sanção disciplinar de suspensão por um dia, com perda de retribuição.
- 1.9.** Considera que o comportamento da trabalhadora é culposos e que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.10.** Por resposta apresentada em 29.10.2015, a trabalhadora veio alegar que foi a outra interveniente quem teve um comportamento incorreto, porque quis humilhá-la à frente de todos, pois quando lhe pediu para se retirar do seu lugar, respondeu em tom arrogante: “cala-te parva”, “fale baixinho porque estou ao pé de si”. A trabalhadora, “nervosa e alterada, até porque estava grávida”, acabou por se envolver com a empregada do “...” em defesa da sua honra e bom nome. Mas, arrependida, “porque interiorizou ali logo o seu exagero na resposta”, pediu-lhe desculpas. Mais referiu ter sido sempre cumpridora e zelosa no seu trabalho.

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 e 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

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-



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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 1 do Código do Trabalho, que “*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*”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “*sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: 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 (...)*”, à CITE.
- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.8.** Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.
- 2.10.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – ANÁLISE

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora grávida, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.
- 3.2.** Resulta da prova produzida no processo disciplinar que:
- a trabalhadora usava a farda da entidade empregadora;
 - estava sentada na praça da restauração do centro comercial à frente da empregada do ... e foi ela quem iniciou a discussão motivada pela troca de pratos de comida;



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a empregada do ... levantou-se da mesa e a trabalhadora foi na sua direção, agarrou-a, deu-lhe pontapés, puxou-lhe o cabelo (trança) e atirou-a ao chão;
- como o segurança sozinho não a conseguia retirar de cima da outra empregada, teve outra colega que intervir;
- a trabalhadora foi levada para dentro da loja, para evitar que entrasse de novo em confronto;
- a trabalhadora estava muito nervosa e exaltada;
- a trabalhadora apenas reconheceu que tinha errado depois dos colegas falarem com ela, pois, inicialmente, recusava-se a pedir desculpas;
- o barulho, incluindo gritos e cadeiras a cair, chamou a atenção dos clientes do centro comercial, que só olhavam;
- não se verificou nenhum comportamento incorreto da empregada do ... nem esta humilhou a trabalhadora;
- a empregada do ... não referiu as expressões: “cala-te parva”, “fale baixo porque estou ao pé de si”, tendo apenas referido que não era necessário falar alto porque estavam em frente uma da outra;
- a empregada do ... referiu aos colegas que, na sequência da agressão, perdeu os sentidos, foi assistida no Hospital e ficou com hematomas;
- a PSP compareceu no local e falou com a trabalhadora;
- a empregada do ... apresentou queixa contra a trabalhadora;
- o atestado de saúde emitido pelo Centro de Saúde de ... refere o estado de gravidez de 5 semanas da trabalhadora, não devendo esta fazer esforços moderados a intensos no local de trabalho.

3.3. Tal prova resulta do depoimento das testemunhas que tinham conhecimento dos factos em causa porque os presenciaram, fazendo a narrativa de tais factos, incluindo-se em tais testemunhos prova indicada pela própria trabalhadora, e, no caso do último facto referido, do aludido documento.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.4.** Existem assim elementos de prova suficientes (e suficientemente coincidentes) para sustentar, em termos probatórios, a alegação da nota de culpa.
- 3.5.** Face ao supra exposto, considera-se que a entidade empregadora fez prova da ocorrência de um comportamento que corresponde à prática de infração disciplinar, representando violação culposa e grave do dever de “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” – artigo 128.º n.º 1 alínea a) do Código do Trabalho.
- 3.6.** Há que apreciar se, nas circunstâncias concretas do caso, o comportamento da trabalhadora tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 3.7.** E, neste ponto, entende-se que a resposta é afirmativa.
- 3.8.** É certo que, como referido, verificou-se uma discussão, no âmbito da qual a empregada do “...” se levantou da mesa, e referiu à trabalhadora que não era necessário falar alto porque estavam em frente uma da outra, tendo a trabalhadora alegado sempre o tom arrogante e provocador daquela empregada.
- 3.9.** Porém, mesmo que tivesse, em concreto, sido a empregada do ... a ditar a reação da trabalhadora – e isso não resulta provado, antes resultando provado que foi a trabalhadora quem iniciou a discussão – o certo é que foi ilícita a atuação da trabalhadora ao agredir fisicamente a empregada do ...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.10.** Acrescendo que tal agressão assumiu uma acentuada intensidade ou violência.
- 3.11.** Recorde-se que a trabalhadora, envergando a farda da entidade empregadora e na praça de restauração onde estão os clientes da entidade empregadora (não podendo ignorar o impacto da sua atuação ao nível da imagem da empresa), foi na direção da empregada do ... (que para este efeito pode ser vista como uma cliente), agarrou-a, deu-lhe pontapés, puxou-lhe o cabelo e atirou-a ao chão, continuando a agredi-la, tendo sido necessária a intervenção do segurança do centro comercial e, porque este não conseguiu sozinho afastar a trabalhadora, de uma colega de trabalho, provocando na empregada do ... lesões gravosas, com necessidade de assistência hospitalar.
- 3.12.** É de considerar que essa agressão física se revestiu de um caráter gravoso e claramente desproporcionado.
- 3.13.** A trabalhadora cometeu, assim, uma infração disciplinar dolosa grave.
- 3.14.** Acresce que é compreensível que uma entidade empregadora que desenvolve atividade na área da restauração tenha justificadas preocupações em neutralizar ou debelar focos de indisciplina por parte dos seus trabalhadores e na praça da restauração do centro comercial, onde a imagem da empresa é formada, sob pena de graves consequências para o bom funcionamento da empresa.
- 3.15.** Não se mostram apurados factos que tenham relevância atenuativa que justificassem a aplicação de uma sanção disciplinar conservatória, em vez da de despedimento. Nem na resposta à nota de culpa a trabalhadora alegou qualquer alteração emocional meramente pontual,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

que, de algum modo, pudesse permitir concluir pelo contexto excepcional da agressão.

- 3.16.** Ao invés, e utilizando inclusivamente meios probatórios indicados pela trabalhadora, a entidade empregadora apresentou prova que confirma que o despedimento é justificado, resultando do exposto resulta que a atuação ilícita e culposa da trabalhadora comprometeu, prática e imediatamente, a manutenção da relação laboral, o que vale por dizer que se preenche a figura da justa causa de despedimento.
- 3.17.** Com efeito, a noção de justa causa de despedimento exige a verificação (cumulativa) de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências, e que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (artigo 351.º n.º 1 do Código do Trabalho). E existe tal impossibilidade quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- 3.18.** Tal como refere MONTEIRO FERNANDES, *“não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença - fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

de estabilidade do vínculo”. Sendo que, prossegue o mesmo autor, “a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória”.

- 3.19.** É de ter ainda presente que, na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “bom pai de família”, de um “empregador razoável”, segundo critérios objetivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo 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 sejam relevantes”, como estabelece o n.º 3 do art.º 351.º do Código do Trabalho.
- 3.20.** Nestas circunstâncias, é suscetível de ser realizado um prognóstico desfavorável quanto à viabilidade futura da relação de trabalho, permitindo prognosticar que a manutenção do vínculo iria constituir fonte de perturbação para o bom funcionamento da entidade empregadora e, por via disso, não lhe é exigível que mantenha ao seu serviço a trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo não comporta indícios de discriminação em virtude da maternidade, uma vez que a entidade empregadora ..., S.A., demonstrou que a motivação para proceder à aplicação



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciam um comportamento que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.