

PARECER N.º 102/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio 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 – Despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, promovido pelo ..., S.A.

Processo n.º 588 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.08.2009, a CITE recebeu do ..., 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 n.º 1 e na 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.
- 1.2. A trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa (fls. 20 a 25) que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A arguida exerce, na loja do ... de Barcelos, funções inerentes à sua categoria profissional de Operador Especializado.*
 - 1.2.2. *No dia 29 de Março de 2009, durante o respectivo horário de trabalho e no seu local de trabalho, a Arguida envolveu-se numa discussão com a colega ..., a quem acabou por agredir fisicamente e ameaçar.*
 - 1.2.3. *Na verdade, nesse dia, cerca das 7h05, depois de ter entrado ao serviço, a Arguida dirigiu-se à colega ..., que se encontrava a verificar as datas de validade dos produtos de um expositor, para a confrontar com o facto de a mesma ter comentado com colaboradoras da loja que a Arguida lhe tinha transmitido uma infecção ao ter utilizado a casa de banho da padaria imediatamente após aquela.*
 - 1.2.4. *A Arguida disse então à referida colega que queria falar com ela, mas esta respondeu-lhe que não tinha nada para falar com a mesma, pois já lhe tinha dito o que tinha a dizer.*

- 1.2.5.** *Durante a conversa, a Arguida exaltou-se e insultou a colega, a quem apelidou de “pura” e acusou de ser falsa, agredindo a colega, pois, deu-lhe um estalo com a mão que acabou por lhe acertar no pescoço.*
- 1.2.6.** *Na sequência da agressão, a colega disse à Arguida que a situação não ia ficar por ali e dirigiu-se aos escritórios para relatar o sucedido ao Adjunto, ... Sucede que ali, e na presença deste superior hierárquico, a Arguida apelidou a colega de “cabra” e de “vaca” e quando a colega ... comunicou àquele que a Arguida a tinha agredido, esta respondeu: “levaste e lá fora vou-te arrancar os dentes todos ao soco e à cabeçada”.*
- 1.2.7.** *No dia seguinte, cerca das 9h30/10h00, a Arguida, a colega ..., o referido Adjunto de loja e o Gerente ... estiveram todos reunidos para esclarecer o que se tinha passado no dia anterior.*
- 1.2.8.** *A colaboradora ... disse que Arguida lhe tinha transmitido infecções ao utilizar a casa de banho da padaria e a Arguida reconheceu que tinha dado um estalo àquela colaboradora e disse também à colega ... que a mesma é que trazia as infecções para a padaria pois “fodia” com qualquer um.*
- 1.2.9.** *Sucede que, durante a referida reunião, e na presença dos mencionados superiores hierárquicos, a Arguida ameaçou a colega ..., dizendo-lhe que “lá fora” lhe ia “partir a cara” e ameaçou ainda a colega de morte, dizendo que “lá fora” a ia matar.*
- 1.2.10.** *O Gerente confrontou a Arguida com a gravidade da ameaça que estava a dirigir à colega, questionando-a sobre se tinha a certeza do que estava a dizer, ao que a mesma respondeu que sim, acrescentando: “Tenho sim senhor. Lá fora vou matá-la”.*
- 1.2.11.** *A conduta da Arguida ao envolver-se, durante o horário de trabalho e em instalações da sua entidade empregadora, numa discussão com uma colega, a quem agrediu fisicamente e ameaçou repetidamente, inclusivamente de morte, é de uma gravidade extrema.*
- 1.2.12.** *Com a sua atitude, a Arguida violou, de forma flagrante e ostensiva, o dever de respeito e urbanidade que tem para com os seus colegas de trabalho, em concreto para com a colaboradora ... e até para com os colegas ... e ... que presenciaram as ameaças. Estes últimos colaboradores são superiores hierárquicos da Arguida, pelo que esta lhes devia, também por isso, particular respeito e obediência.*

- 1.2.13.** *A Arguida praticou, no âmbito da empresa, violências físicas e ameaças contra uma colega de trabalho, sendo tais condutas, inclusivamente, punidas pela lei penal.*
- 1.2.14.** *Com o seu comportamento, a Arguida comprometeu irremediavelmente o normal ambiente e relacionamento de trabalho, não só com a colaboradora ..., mas também com os restantes colaboradores da Arguente.*
- 1.2.15.** *A Arguente não pode admitir que os seus colaboradores, durante o horário de trabalho e nas suas instalações, se envolvam em discussões, ao ponto de se ameaçarem e agredirem fisicamente.*
- 1.2.16.** *A entidade empregadora conclui que o comportamento da Arguida comprometeu, irremediavelmente, a relação mínima de confiança essencial à manutenção do vínculo laboral, pois, é grave e culposo e pela sua gravidade e consequências torna prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas b), c), e i) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, e viola o dever constante da alínea e) da cláusula 41.ª da Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição – e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros – aplicável, bem como a alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.** Na resposta à nota de culpa (fls. 33 a 35) a trabalhadora arguida alega que a Respondente está ao serviço do ... desde Julho de 2000, desempenhando funções de Operadora de Peixaria e acrescenta o seguinte:
- 1.3.1.** *Que é casada e há tempos que está submetida a um tratamento de fertilidade para conseguir uma desejada gravidez. O tratamento deu resultado e, neste momento, encontra-se grávida de cerca de 8 semanas.*
- 1.3.2.** *Que, em virtude de estar a fazer o referido tratamento e com medo de poder contrair qualquer infecção urinária ou vaginal nas casas de banho que a Respondente disponibiliza para toda a gente, a Respondente pediu autorização para usar a casa de banho da padaria, pois, esta tem uma utilização mais restrita e o perigo seria menor.*

- 1.3.3.** *Sucedeu que a colega da Respondente, ..., andou a “espalhar” pelos colegas de trabalho que a Respondente sofria de infecção vaginal e que lha tinha transmitido pelo facto de usar a casa de banho da padaria e que os colegas de trabalho deram conta à Respondente do teor das afirmações que a colega ... fazia sobre a sua intimidade.*
- 1.3.4.** *Que esta situação tornou-se de tal modo desagradável e desconfortável que levou a Respondente no dia 29 de Março por volta das 07,05 horas, logo que entrou ao serviço, a dizer à colega ... que precisava de esclarecer com ela os boatos que circulavam. Essa colega confirmou de imediato que era verdade que tinha falado do referido assunto e que o tinha dito porque começou a sentir “comichões” apenas desde que a Respondente passou a utilizar a casa de banho da padaria.*
- 1.3.5.** *Que a Respondente disse à colega ... que não tinha qualquer responsabilidade no facto de ela sentir as ditas comichões e que não achava correcto que andasse com esse tipo de conversas com os colegas de trabalho. Disse-lhe, ainda, que aquele assunto não era para tratar nas horas de serviço mas que seria melhor conversarem depois do trabalho.*
- 1.3.6.** *Que, a Respondente verificou que a colega estava a ficar exaltada e repetiu-lhe que tinham que falar sobre o assunto, mas que não era conversa para terem no posto de trabalho.*
- 1.3.7.** *Que, não é verdade que a Respondente tenha ameaçado de morte a colega de trabalho ou, sequer, de lhe partir a cara, nem o constante do ponto 1.2.8. ao ponto 1.2.14., referido na nota de culpa.*
- 1.3.8.** *Que, é verdade que a Respondente se sentiu ofendida e humilhada pelo facto de a sua colega de trabalho fazer, em público, perante outros colegas, afirmações falsas sobre a sua vida íntima, o que, aliado ao, facto de a Respondente estar grávida pela 1 vez, na sequência de uma série de tratamentos a uma situação de infertilidade, provoca na Respondente uma grande ansiedade e stress.*
- 1.3.9.** *Contudo, não é verdade que a Respondente tenha batido na colega de trabalho, ameaçando-a de morte, como nunca reconheceu perante os seus superiores que o tenha feito.*
- 1.3.10.** *A trabalhadora arguida conclui que para que seja feita Justiça, deve arquivar-se o presente processo disciplinar.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º 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 da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 n.º 2 do artigo 63.º 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.
- 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de insultos e de agressão a uma colega de trabalho, bem como, de ameaças de ofensas corporais graves e de morte a essa mesma colega.
- 2.2.2.** No seu depoimento a trabalhadora arguida reconhece a agressão à sua colega e confessa a ameaça de ofensas corporais graves.

- 2.2.3.** Por seu turno, a entidade empregadora, através dos depoimentos do Adjunto e do Gerente da Loja, demonstra a ocorrência de insultos e de ameaça de morte perpetrados pela trabalhadora arguida contra uma colega de trabalho.
- 2.2.4.** Com efeito, os comportamentos da trabalhadora arguida são culposos, porque revelam uma vontade consciente por parte desta de agredir verbal e fisicamente a sua colega de trabalho, incluindo ameaças de morte.
- 2.2.5.** Os referidos comportamentos da trabalhadora arguida são graves, porque revelam um total desrespeito pela colega de trabalho e pelos seus superiores hierárquicos, prejudicando a entidade empregadora e fazendo quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.3.** Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pelo ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE AGOSTO DE 2009**