

PARECER N.º 34/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 153 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Abril de 2007, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., L.^{da}, nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. A arguida foi admitida ao serviço da empresa em 1 de Julho de 2001, para exercer funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão, *além daquelas que, não se enquadrando naquela categoria profissional, se mostrem necessárias ao bom funcionamento da empresa* (cfr. cópia do contrato de trabalho, fl. 56 do processo remetido à CITE).
- 1.4. Os factos descritos na nota de culpa, recebida pela arguida em 5 de Fevereiro de 2007, são, em resumo, os seguintes:
 - 1.4.1. A arguida, no dia 3 de Janeiro de 2007, cerca das 11 horas, encontrava-se a conversar com uma colega de trabalho junto ao balcão da ..., tendo-lhe sido comunicado, pela filha dos donos da entidade arguente, que deveria apresentar-se no seu local de trabalho, sito no balcão da ... A arguida não terá acatado a ordem de imediato, afirmando que não recebia ordens da referida representante da entidade arguente e que não lhe devia obediência, acabando por se deslocar para o seu local de trabalho após ter terminado a conversa que mantinha com a colega. Entretanto, terá dito à referida representante, em voz alta e em tom de desagrado, que aquela *não mandava nada, que não aceitava as ordens dela e que ainda lhe dava “no focinho”*. Tais afirmações eram audíveis por quem se encontrava presente, designadamente pela sua colega, pela representante da

entidade empregadora e por clientes (cfr. artigos 1.º a 8.º da nota de culpa, fl. 12 do processo remetido à CITE).

1.4.2. A arguida, desde que retomou o seu trabalho, após a licença por maternidade, em 6 de Dezembro de 2006, que *não desempenha qualquer função por iniciativa própria, deixando-se estar de braços cruzados se não for solicitada*, perguntando apenas aos clientes o que desejam se se encontra sozinha no balcão de atendimento. Caso contrário, mantém-se parada aguardando que sejam outras colegas a proceder ao atendimento. Tal atitude leva a que as referidas colegas insistam com a arguida para que desempenhe as suas funções, ao que a esta responde que *são chatas* e sussurra *que chatice* (cfr. artigos 9.º a 14.º da nota de culpa, fls. 12 e 13 do processo remetido à CITE).

1.4.3. A arguida tinha como missão, por determinação de sua superior hierárquica, efectuar a limpeza dos frigoríficos à quinta-feira, o que não faz, excepto se for alertada para tal (cfr. artigo 15.º da nota de culpa, fl. 13 do processo remetido à CITE).

1.4.4. Após o regresso da sua licença por maternidade, a arguida comunicou à entidade patronal que não trabalharia ao sábado, por ter direito a dois dias de descanso por semana. Em consequência, a entidade empregadora advertiu a trabalhadora de que deveria cumprir o horário a que se encontra sujeita, devendo pois trabalhar cinco dias e meio por semana, incluindo o sábado de manhã.

A trabalhadora arguida não acatou a referida ordem e deixou de comparecer aos sábados que se seguiram, nomeadamente nos dias 9, 16, 23 e 30 de Dezembro de 2006 e 6, 13, 20 e 27 de Janeiro de 2007, não tendo apresentado motivo para tais ausências ou qualquer documento justificativo (cfr. artigos 16.º a 19.º da nota de culpa, fl. 13 do processo remetido à CITE).

1.4.5. A arguida não compareceu igualmente ao serviço nos dias 26 de Dezembro de 2006 e nos dias 5, 16 e 30 de Janeiro de 2007, não tendo comunicado que iria faltar nem apresentado motivo para tal, limitando-se a entregar os documentos seguintes:

- Em 28 de Dezembro de 2006, uma declaração da Unidade de Saúde de Valongo, na qual consta que compareceu naquela Unidade, no dia 26 de Dezembro p.p., ali permanecendo das 11h30 às 12h30, para efeitos de vacinação do seu filho;
- Em 9 de Janeiro de 2007, uma declaração do Hospital de S. João, na qual consta que compareceu no referido hospital, no dia 5 de Janeiro p.p., entre as 10h30 e as 13 horas, para acompanhar o seu filho a uma consulta de pediatria, e

- Em 23 de Janeiro de 2007, uma declaração da Unidade de Saúde de Valongo, na qual consta que compareceu naquela Unidade, no dia 16 de Janeiro p.p., entre as 9 horas e as 13 horas, para se apresentar numa consulta médica.

A entidade empregadora refere que as faltas da arguida *são injustificadas, sendo certo que se as faltas por ela dadas, em 26.12.2006 e em 5 e 16 de Janeiro de 2007, tivessem sido comunicadas à sua entidade patronal, seriam igualmente injustificadas na parte do período de ausência que os documentos que entregou não contemplam* (cfr. artigos 20.º a 25.º da nota de culpa, fls. 13 e 14 do processo remetido à CITE).

1.4.6. A entidade arguente termina a nota de culpa afirmando que o comportamento da arguida lhe causou prejuízos sérios, uma vez que, privada do seu trabalho, os restantes trabalhadores se viram obrigados a efectuar o seu serviço e o da arguida, prejudicando a laboração no estabelecimento que passou a ser menos rápida e eficaz. Refere ainda a entidade empregadora que a conduta da trabalhadora integra as previsões contidas no n.º 1 e nas alíneas *a), b), c), d), e), g), i) e m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para a verificação de justa causa.

1.5. As testemunhas apresentadas pela empresa confirmam a ocorrência dos factos constantes da nota de culpa.

1.6. Na resposta à nota de culpa, a arguida refere:

1.6.1. Ser filiada no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte, aplicando-se à sua relação de trabalho a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2006 (cfr. artigo 1.º da resposta à nota de culpa, fl. 22 do processo remetido à CITE).

1.6.2. O procedimento disciplinar *viola o disposto no artigo 411.º do Código do trabalho e a cláusula 47.ª do CCT* (cfr. artigo 2.º da resposta à nota de culpa, fl. 22 do processo remetido à CITE).

1.6.3. O procedimento disciplinar e a respectiva nota de culpa visam outros *motivos e constituem uma clara retaliação, não só pelo facto de a arguida não querer acordar na revogação do seu contrato, conforme pretende a arguente, desde o Verão de 2006, como pelo facto de a arguida e o seu sindicato terem, em 2 de Novembro de 2006, reclamado à arguente vários créditos salariais a que aquela tem direito e que, lamentavelmente, terá que reclamar em tribunal. E, ainda, pelo facto de, em 6 de*

Dezembro de 2006, a arguida ter exigido à arguente trabalhar apenas 8 horas por dia. De facto, a arguida, e desde a sua admissão, trabalha de segunda-feira a sábado das 8 horas às 20 horas, sem qualquer retribuição suplementar. No dia 6 de Dezembro de 2006, a arguida deu “o grito do Ipiranga”¹ e exigiu trabalhar 8 horas e duas folgas semanais. A exigência de folgar ao sábado foi-lhe concedida (cfr. artigos 3.º, 4.º, 5.º e 9.º da resposta à nota de culpa, fls. 22 e 23 do processo remetido à CITE).

1.6.4. *Ser falso o alegado de 1.º a 15.º, 17.º a 21.º e 25.º a 28.º, inclusive, da nota de culpa (cfr. artigo 6.º da resposta à nota de culpa, fl. 22 do processo remetido à CITE).*

1.6.5. *Não trabalha no balcão da ... e, no dia 3 de Janeiro de 2007, encontrava-se no seu local de trabalho, sito no balcão da ..., não tendo desobedecido a qualquer ordem dos seus superiores hierárquicos, não tendo proferido quaisquer ameaças nem se tendo dirigido à filha dos donos da entidade arguente em termos insultuosos (cfr. artigos 7.º e 8.º da resposta à nota de culpa, fl. 22 do processo remetido à CITE).*

1.6.6. *Relativamente aos dias em que se ausentou para acompanhar o seu filho a consultas médicas, a arguente sabe que a arguida tem o seu filho numa ama, que mora em Ermesinde e que na véspera desses dias explicou à arguente que teria de levar o filho à ama após as consultas e que chegaria mais tarde. A arguente disse-lhe para vir no dia seguinte.*

Vindo agora proferir as presentes acusações, age com manifesta má-fé (cfr. artigos 10.º e 11.º da resposta à nota de culpa, fl. 23 do processo remetido à CITE).

1.6.7. *O despedimento, a consumir-se, constituiria uma sanção abusiva, nos termos do estipulado na cláusula 14.ª do CCT e do artigo 374.º do Código do Trabalho. A arguida não cometeu os factos de que vem acusada, nem sequer violou um dos deveres a que está sujeita e cumpriu e cumpre honradamente e com zelo as suas funções, nunca tendo sido sujeita a qualquer procedimento ou sanção disciplinar (cfr. artigos 13.º e 15.º da resposta à nota de culpa, fl. 23 do processo remetido à CITE).*

1.6.8. *Requer a junção as autos do seu cadastro, do seu contrato de trabalho, dos mapas de férias enviados ao IDICT e à Segurança Social, desde a data da sua admissão, dos mapas*

¹ Ipiranga é o nome de um rio, localizado no bairro e distrito do [Ipiranga](#) da cidade de [São Paulo](#), às margens do qual, simbolicamente, teria sido declarada a [Independência do Brasil](#) pelo então príncipe e herdeiro do trono de [Portugal](#), Dom Pedro. Com tal acto, o príncipe converteu-se no primeiro imperador [brasileiro](#), sendo denominado [Dom Pedro I](#).

de descontos que efectuou, das folhas de horários certificadas pelo IDICT e dos mapas de pessoal referentes aos meses de Janeiro a Dezembro de 2006 e de Janeiro de 2007.

- 1.7. Em 8 de Março de 2007, a entidade arguente remeteu à trabalhadora arguida um aditamento à nota de culpa, nos termos seguintes:
 - 1.7.1. Durante a manhã do dia 14 de Fevereiro de 2007, no estabelecimento sito na ..., a arguida, sem justificação, acusou os gerentes da entidade empregadora de roubo. Tal acusação foi ouvida por colegas da arguida e por clientes (cfr. artigos 1.º e 2.º do aditamento à nota de culpa, fl. 39 do processo remetido à CITE).
 - 1.7.2. A arguida continua a não desempenhar tarefas por sua iniciativa e, quando se encontra ao balcão, apenas atende os clientes se não houver colegas presentes. Continua a mostrar-se aborrecida e desagradada com as colegas, a quem apelida de *chatas*, e *sussurrando constantemente “que chatice”* (cfr. artigos 3.º a 8.º do aditamento à nota de culpa, fl. 39 do processo remetido à CITE).
 - 1.7.3. As colegas da arguida têm reclamado junto da gerência, afirmando que a omissão da arguida não se poderá manter pois implica sobrecarga de trabalho e desorganização no estabelecimento (cfr. artigo 9.º do aditamento à nota de culpa, fl. 39 do processo remetido à CITE).
 - 1.7.4. A entidade arguente celebrou e mantém um contrato com uma empresa que assegura as questões relacionadas com a medicina no trabalho. Por carta recebida em 16 de Fevereiro de 2007, aquela entidade comunicou à arguente que as trabalhadoras ao seu serviço se deveriam dirigir obrigatoriamente às instalações da referida empresa para realizarem exames médicos, no dia 18 de Fevereiro ou, em alternativa, no dia 21 de Fevereiro, nos horários indicados. Tal foi comunicado à arguida e a outras colegas. No entanto, a trabalhadora arguida não cumpriu a ordem, sabendo que o exame é obrigatório e que seria efectuado dentro do horário de trabalho, sem perda de retribuição. A desobediência da arguida, que continuou ao serviço, é considerada grave uma vez que, no âmbito das suas funções, manipula alimentos e bebidas e contacta com o público, desconhecendo-se se se encontra apta para o fazer em termos clínicos (cfr. artigos 10.º a 14.º do aditamento à nota de culpa, fls. 39 e 40 do processo remetido à CITE).

1.7.5. A arguida continua sem comparecer ao serviço ao sábado, designadamente, *nos dias 3, 10, 17 e 24 de Fevereiro de 2007 e 2² de Março de 2007*, não tendo comunicado o motivo das ausências nem apresentado qualquer documento justificativo. Igualmente faltou nos dias 2 de Fevereiro e 2 de Março de 2007, sem comunicar o motivo de tais ausências. A arguida *limitou-se a apresentar, em 7 de Fevereiro de 2007 e em 6 de Março de 2007, declarações do Hospital de S. João no Porto, nas quais constam que em ambos os dias tinha acompanhado o seu filho menor a consultas, tendo permanecido no hospital das 9h às 11h30, no primeiro dia, e das 9h às 12h, no segundo.*

As faltas dadas são consideradas injustificadas, *sendo certo que se as faltas por ela dadas em 2.2.2007 e em 2.3.2007 tivessem sido comunicadas à entidade patronal, seriam igualmente injustificadas na parte do período de ausência que os documentos que entregou não contemplam* (cfr. artigos 15.º a 22.º do aditamento à nota de culpa, fls. 40 e 41 do processo remetido à CITE).

1.7.6. A entidade arguente termina o aditamento à nota de culpa, afirmando que o comportamento da arguida lhe causou prejuízos sérios, uma vez que, privada do seu trabalho, os restantes trabalhadores se viram obrigados a efectuar o seu serviço e o da arguida, prejudicando a laboração no estabelecimento que passou a ser menos rápida e eficaz. Refere ainda a entidade empregadora que a conduta da trabalhadora integra as previsões contidas no n.º 1 e nas alíneas *a), b), c), d), e), g), h), i), l) e m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para a verificação de justa causa de despedimento.

1.7.7. A entidade arguente determinou que *mantendo-se a sua presença no estabelecimento inconveniente, fica a arguida, a partir da recepção desta carta suspensa preventivamente sem perda de retribuição.*

1.8. As testemunhas apresentadas pela entidade empregadora confirmaram os factos alegados.

1.9. A trabalhadora arguida respondeu ao aditamento à nota de culpa, nos seguintes termos:

1.9.1. É falso todo o alegado no aditamento à nota de culpa (cfr. artigo 1.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 43 do processo remetido à CITE).

² Conforme consta do processo remetido à CITE, foi, por lapso, indicado o dia 2 de Março, sexta-feira, mas deverá ler-se dia 3 de Março, sábado.

- 1.9.2.** O procedimento disciplinar viola o disposto no artigo 411.º do Código do trabalho e na cláusula 47.^a do CCT (cfr. artigo 2.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 43 do processo remetido à CITE).
- 1.9.3.** O aditamento à nota de culpa *é a confirmação de que a arguente, na impossibilidade de acordar com a arguida a revogação do contrato, visa o despedimento, a todo o custo, e demonstra, por isso, uma clara retaliação.* Refere ainda que a arguente, *no passado dia 1 de Março, antes da data do presente aditamento, reuniu com a arguida e a testemunha arrolada, no sentido de, mais uma vez, revogar o contrato. Para isso, alegou que tinha uma rede de hotéis e que lhe arranjava emprego, além da possibilidade de obtenção de subsídio de desemprego. Para reforçar ofereceu, ainda, 8000 €, tendo a arguida respondido que só assinava a revogação se lhe fosse paga apenas e só outra quantia* (cfr. artigos 3.º a 5.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 43 do processo remetido à CITE).
- 1.9.4.** Trabalha como sempre trabalhou, atende os clientes como sempre atendeu e é amável e prestável, cumprindo *rigorosamente* com os seus deveres de trabalhadora (cfr. artigo 6.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 43 do processo remetido à CITE).
- 1.9.5.** A entidade arguente não avisou nem comunicou à arguida que esta teria que se apresentar para realização de exame médico nas instalações da empresa responsável pela medicina no trabalho pois, se assim fosse, *teria ido imediatamente, até porque é do seu interesse e gratuito* (cfr. artigo 7.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fls. 43 e 44 do processo remetido à CITE).
- 1.9.6.** Reitera o que alegou na defesa já apresentada e, no que concerne às faltas, refere que sempre comunicou à arguente que iria faltar para tratar dos problemas de saúde do seu filho, jamais tendo a arguente exigido o respectivo comprovativo, pelo que entende estar perante uma actuação de má-fé por parte da entidade empregadora (cfr. artigos 8.º e 9.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 44 do processo remetido à CITE).
- 1.9.7.** Não pode contestar os prejuízos alegados pela entidade empregadora, porquanto não estão contabilizados e *são clara e manifestamente falsos* (cfr. artigo 10.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 44 do processo remetido à CITE).

1.10. A arguida requereu a audição de uma testemunha, que referiu o seguinte³:

- No que respeita ao artigo 1.º do aditamento à nota de culpa, declarou que *no dia 14 de Fevereiro de 2007, de manhã, no estabelecimento da ..., não se passou nada de anormal pois nessa manhã esteve junto do estabelecimento e quando a arguida estava a almoçar perto da porta perguntou-lhe se tinha havido algum problema, respondendo esta que não. Mais declarou que, nesse dia, após a saída da arguida, a questionou novamente sobre algo que se tivesse passado, respondendo esta que não, pelo que é falso que tenha dito que os gerentes a andavam a roubar.*
- No que respeita aos artigos 2.º a 11.º e 14.º do aditamento à nota de culpa, respondeu nada saber.
- Sobre os artigos 12.º e 13.º do aditamento à nota de culpa, declarou que a arguida lhe referiu que a gerência a chamou para que assinasse um documento da empresa responsável pela medicina no trabalho, *mas que não a mandaram ir fazer qualquer exame médico, não lhe indicando para se deslocar em qualquer dia e hora à empresa de medicina no trabalho.*
- Sobre os artigos 15.º a 18.º do aditamento à nota de culpa, respondeu que no dia 5 de Dezembro de 2006, dia útil anterior ao seu regresso de licença por maternidade, a arguida compareceu no seu local de trabalho e, conversando com o gerente, informou-o que não queria trabalhar 12 horas por dia, devendo o seu trabalho ser prestado em 8 horas por dia e que, segundo informação prestada pelo Ministério do Trabalho e pelo sindicato, teria direito a uma folga e meia por semana. O gerente informou então a arguida que poderia folgar ao sábado e ao domingo. A testemunha respondeu ainda que no final do mês de Dezembro de 2006, no recibo de ordenado desse mês, não lhe foi descontado qualquer dia, sinal de que a entidade empregadora aceitou que *as folgas ao sábado e ao domingo estariam correctas e legais*, pelo que *a arguida não está a recusar coisa nenhuma*, que aquelas faltas correspondem a dias de descanso semanal a que a arguida tem direito e que não se encontram, por isso, sujeitas a justificação.
- No que concerne aos artigos 19.º a 22.º do aditamento à nota de culpa, referiu que nos dias 2 de Fevereiro e 2 de Março, ambos de 2007, a arguida acompanhou o filho a consultas médicas, tendo apresentado justificação, e que, no final das referidas consultas, foi a casa tratar de assuntos relacionados com a criança que, posteriormente, foi deixar à ama, razão pela qual sempre chegaria depois do seu horário de trabalho.

³ Cfr. depoimento que consta nas fls. 50, 51 e 52 do processo remetido à CITE.

- Sobre os artigos 4.º e 5.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, confirmou que, no dia 1 de Março de 2007, esteve presente na reunião entre o gerente e a arguida com o objectivo de aqueles chegarem a acordo na cessação do contrato de trabalho que os vincula. Confirmou ainda que foi dito à arguida que lhe seria disponibilizado novo emprego num dos hotéis que de que entidade empregadora é proprietária, que lhe seria possível obter o subsídio de desemprego e que lhe seria paga a quantia de 8000 € o que não foi aceite pela arguida, por discordar do pagamento da quantia referida.
- No que respeita ao artigo 6.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, confirmou que a arguida sempre atendeu os clientes, sendo amável e prestável e cumprindo rigorosamente os seus deveres de trabalhadora.
- Relativamente ao artigo 7.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, confirma que a arguente não avisou nem comunicou à arguida que esta teria que se apresentar nas instalações da empresa responsável pela medicina no trabalho para ser sujeita a exames médicos pois, se assim fosse, a arguida teria ido uma vez que era do seu interesse.
- No que se refere aos artigos 8.º e 9.º da resposta ao aditamento da nota de culpa, confirma que a arguida folga ao sábado e, no que respeita às faltas, confirma que a arguida sempre avisou a entidade empregadora quando se ausentava para tratar de questões relacionadas com a saúde do seu filho.
- No que concerne ao artigo 10.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, confirma que a arguida não pode contestar os prejuízos alegados pela entidade empregadora, porque não se encontram contabilizados e são *clara e manifestamente falsos*.

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 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. Um dos considerandos da referida directiva menciona 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*.

- 2.3.** Em conformidade com as normas comunitárias, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.4.** Assim sendo, compete à CITE analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de lactante, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.5.** Convém, desde logo, esclarecer uma questão formal, no âmbito do processo *sub judice*, antes de se concluir num dos sentidos afluídos no ponto anterior.
- Assim, relativamente à alegada violação do n.º 3 do artigo 411.º do Código do Trabalho e do n.º 3 da cláusula 47.ª da CCT⁴, ambos os preceitos referem que, *se o trabalhador for representante sindical, é enviada cópia da comunicação da intenção de o despedir e cópia da nota de culpa à associação sindical respectiva*. Ora, considerando que a trabalhadora, embora seja sindicalizada, não é representante sindical, a entidade empregadora não tem o dever de cumprir o disposto nos referidos preceitos legais, pelo que a alegada violação do seu cumprimento não se verifica.
- 2.6.** No que respeita à matéria substancial, concretamente no que se refere às ausências da trabalhadora, todos os sábados, desde 6 de Dezembro de 2006, até à data da sua suspensão preventiva, no âmbito do procedimento disciplinar em apreço, afigura-se algo contraditória a informação que consta do processo. Assim, embora não havendo comprovativo do alegado acordo com a entidade empregadora, relativamente à anuência desta em relação à possibilidade de a trabalhadora não prestar actividade naqueles dias, a verdade é que afirma a arguida não lhe terem sido descontados dias de ausência nas folhas de remunerações. Ora, analisando tais documentos⁵, verifica-se que, de facto, a remuneração não foi objecto de descontos em virtude dos alegados dias de falta aos sábados.
- Por outro lado, o mapa de horário de trabalho aprovado pela Inspeção-Geral do Trabalho, aliás requerido para ser junto aos autos pela própria arguida, confirma que a

⁴ Publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22 de Junho de 2006.

⁵ Cfr. documentos constantes nas fls. 69 a 71 do processo remetido à CITE.

mesma deve exercer a sua actividade de segunda-feira a sexta-feira, das 7h às 12h e das 13h às 15h, e aos sábados, das 8h às 13h.⁶

Em virtude do exposto, não deixa de ser significativa a possibilidade de a entidade empregadora se ter conformado ou ter anuído em relação ao horário de trabalho que a arguida vem praticando, desde 6 de Dezembro de 2006.

- 2.7.** No que respeita aos restantes dias de ausência da arguida, embora a mesma possa, alegadamente, não ter comunicado, previamente, que iria faltar, a verdade é que apresentou justificações, designadamente declarações hospitalares, que confirmam a sua presença, naquelas instituições, quer para acompanhamento do seu filho menor nos cuidados de saúde que lhe foram prestados, quer para apresentação da própria em consulta de cirurgia.

Na verdade, tais declarações apenas justificam a ausência durante o período em que a trabalhadora acompanhou o filho ou esteve presente na consulta. Contudo, e considerando o facto de a arguida ter que efectuar deslocações, mais ou menos demoradas, para se dirigir aos estabelecimentos de saúde, é de ponderar que os períodos justificados devam ser respectivamente mais ou menos alargados, o que não implica que a trabalhadora não devesse, como alega ter feito, informar a entidade empregadora sobre a sua eventual demora.

Naturalmente, caso à trabalhadora tivesse sido possível, o que se poderá admitir, comunicar por escrito as suas ausências, tornar-se-ia mais simples apreciar sobre os períodos alegadamente não justificados, pela arguente. Note-se, contudo, que apenas uma falta, correspondente ao dia 2 de Fevereiro de 2007, foi sujeita a desconto na retribuição⁷, o que permite considerar que a entidade empregadora se poderá ter conformado com a situação, ao não ter questionado ou advertido a trabalhadora, eventualmente por escrito, sobre os restantes períodos de ausência. Saliente-se, uma vez mais, que tal atitude poderia tornar mais simples a apreciação sobre os períodos que a empresa alega não terem sido justificados.

- 2.8.** No que concerne ao facto de a trabalhadora não se ter apresentado nas instalações da empresa contratada pela entidade empregadora para ser responsável pela área da medicina no trabalho dos seus colaboradores, de modo a ser sujeita a exame médico obrigatório, comprova-se facilmente que a arguida desobedeceu ilegítimamente a uma ordem emitida pela entidade empregadora. De facto, a trabalhadora assinou e, por

⁶ Cfr. documento constante na fl. 163 do processo remetido à CITE.

⁷ Cfr. documento constante na fl. 31 do processo remetido à CITE.

consequência, tomou conhecimento do documento⁸ que lhe foi apresentado, no qual consta a informação sobre as datas e horários alternativos para se deslocar ao local da realização do referido exame.

- 2.9.** Relativamente aos restantes comportamentos imputados à trabalhadora arguida, designadamente, *a violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e da empresa; o desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho, efectuando reduções anormais de produtividade e a provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores, bem como a prática na empresa de injúrias e ameaças sobre os seus superiores hierárquicos e elementos dos corpos sociais*, é de admitir que o ambiente de trabalho se encontre sujeito a alguma convulsão.

No entanto, a verdade é que, conforme aliás referem a entidade arguente e as colegas da trabalhadora, testemunhas da empresa, a arguida desempenha as suas tarefas profissionais quando solicitada ou advertida, embora algo contrariada. Admitindo pois, que se tenham verificado, de quando em vez, determinados comportamentos por parte da arguida, susceptíveis de serem considerados como violadores dos seus deveres de zelo, de produtividade e de urbanidade, designadamente no que se refere às suas relações com colegas e superiores hierárquicos, afigura-se, todavia, que os factos, tais como descritos na nota de culpa e seu aditamento, e tendo em consideração a defesa apresentada pela trabalhadora, não são suficientemente graves de modo a que seja aplicada, com justiça, a sanção disciplinar do despedimento.

De salientar que, embora determinados factos possam ser, eventualmente, passíveis de censura, nomeadamente a desobediência à ordem emanada pela arguente relativa à apresentação da trabalhadora no exame médico obrigatório, *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção*⁹.

- 2.10.** Face ao quadro descrito, afigura-se desproporcionada a aplicação da mais grave sanção de entre o leque das eventualmente aplicáveis, como é o caso do despedimento com justa causa.

Com efeito, a aplicação de uma sanção menos gravosa enquadrar-se-ia, de forma mais adequada, no princípio da proporcionalidade, consagrado no aludido artigo 367.º do Código do Trabalho, quer no tocante à gravidade da infracção, quer no que respeita à culpabilidade da infractora.

⁸ Cfr. documento constante na fl. 26 do processo remetido à CITE.

⁹ Cfr. artigo 367.º do Código do Trabalho.

2.11. Considerando a análise dos elementos que integram o processo remetido a esta Comissão, conclui-se que a entidade arguente não logrou demonstrar, em termos suficientemente convincentes, a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta suficientemente grave, ilícita e culposa que constitua justa causa de despedimento, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de lactante da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, afigura-se que a ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a sua situação de lactante.

3.2. Assim sendo, conclui-se que o despedimento, a ocorrer, poderá constituir uma prática discriminatória com base no sexo, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o presente parecer em virtude de o mesmo não evidenciar qualquer indício de discriminação, por parte da entidade patronal, em função do sexo, gravidez ou condição de lactante.