

## PARECER N.º 68/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 75 – DG/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 31 de Outubro de 2005, a CITE recebeu da empresa ..., L.<sup>da</sup> um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A arguida é trabalhadora na empresa, desde 3 de Janeiro de 2005, com a categoria profissional de cozinheira de 3.<sup>a</sup>.
- 1.3. O processo disciplinar foi instaurado, por decisão da gerência, em 9 de Setembro de 2005.
- 1.4. Da nota de culpa consta o seguinte:
  - Em 3 de Agosto de 2005, após ter sido comunicado à trabalhadora que o seu horário iria ser alterado no dia seguinte, a trabalhadora recusou aceitar tal modificação e discutiu com o seu superior hierárquico, proferindo *ameaças e expressões injuriosas*;
  - No dia seguinte (4 de Agosto), a arguida apresentou-se no serviço, durante o horário de trabalho, e solicitou a *carta de mudança de horário* ao seu superior hierárquico que respondeu não ter competência para lhe fazer tal entrega e lhe perguntou se viria trabalhar, respondendo a arguida que não;
  - A arguida não se apresentou para trabalhar no dia 5 de Agosto e, nesse mesmo dia, o gerente da empresa, após várias tentativas, entrou em contacto com a trabalhadora de modo a esclarecer o sucedido e a regularizar a situação da alteração do horário de trabalho, informando-a de que a alteração pretendida só produziria efeitos a partir do dia 12 de Agosto, pelo que até àquela data se deveria apresentar ao serviço de acordo com o horário de trabalho que vinha praticando;
  - A arguida não se apresentou ao serviço nos dias 5, 6, 7, 9, 10 e 11 de Agosto;
  - Em 8 de Agosto de 2005, a empresa recebeu uma comunicação da arguida, datada de

5 de Agosto, nos termos da qual a arguida solicitou a emissão do modelo 346 – Declaração de Situação de Desemprego;

- Em 10 de Agosto, a empresa enviou uma comunicação à arguida, informando que em momento algum lhe tinha sido comunicado que estava despedida, advertindo que se deveria apresentar ao serviço de acordo com o horário que vinha praticando a fim de evitar o agravamento da situação e comunicando que as suas ausências ao serviço, desde o dia 4 de Agosto de 2005, haviam sido consideradas injustificadas.
- A arguida não se apresentou ao serviço nos dias 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, e 31 de Agosto de 2005, bem como nos dias 1, 2, 3, 4, 6, 7 e 8 de Setembro de 2005, não tendo comunicado previamente que iria faltar, nem tendo invocado, posteriormente, oralmente ou por escrito, qualquer justificação para as suas faltas. Assim, a trabalhadora terá faltado injustificadamente 31 dias seguidos.
- A entidade arguente refere que as faltas injustificadas nos dias 7, 9, 14, 16, 21, 23, 28 e 30 de Agosto, bem como as dadas nos dias 4 e 6 de Setembro do mesmo ano, por serem imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso da arguida, são consideradas infracções disciplinares graves, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho.
- A arguida, ao faltar ao serviço inesperada e injustificadamente, causou problemas de funcionamento à empresa, tendo sido necessário redistribuir as tarefas mais urgentes pelos seus colegas, o que implicou para estes uma sobrecarga de trabalho e transtornos na realização das suas funções.

**1.5.** A empresa entende que a trabalhadora violou os deveres de respeito e urbanidade para com o seu superior hierárquico, e de assiduidade, zelo e diligência de acordo com o previsto nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, considerando ainda que o comportamento da arguida configura uma infracção grave e reiterada que demonstra irresponsabilidade, desleixo e desinteresse relativamente ao trabalho que se obrigou a prestar. A entidade empregadora acrescenta que a conduta da arguida é dolosa e assume gravidade e que os factos geraram uma quebra total de confiança, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência dessa relação, constituindo, por isso, justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *g)* e *l)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

**1.6.** Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora vem contradizer os factos aduzidos pela empresa, com os fundamentos seguintes:

- Está ao serviço da empresa desde Janeiro de 2005 e, até ao dia 3 de Agosto, sempre desempenhou o seu trabalho *de forma exemplar*;
- Sempre cumpriu as ordens dos superiores hierárquicos, ainda que se sentisse lesada por não lhe serem pagas as horas de trabalho suplementar, nos termos prescritos no artigo 258.º do Código do Trabalho;
- Foi informada, no dia 3 de Agosto de 2005, da alteração do horário a iniciar no dia seguinte e foi-lhe comunicado que se não estivesse disposta a aceitar estaria despedida.
- Informou que no dia seguinte iria a uma consulta, pelo que não poderia cumprir o horário proposto e foi-lhe, então, comunicado que deveria passar no local de trabalho de modo a receber a carta de despedimento;
- No dia 4 de Agosto de 2005, dirigiu-se à Inspeção-Geral do Trabalho, relatando o sucedido, tendo sido aconselhada a deslocar-se ao local de trabalho acompanhada por duas testemunhas, o que fez, tendo sido impedida de trabalhar pelo seu superior hierárquico. No mesmo dia, foi-lhe comunicado que deveria regressar no dia seguinte para lhe ser entregue a carta de despedimento.
- No dia 5 de Agosto de 2005, deslocou-se à loja e foi-lhe comunicada a alteração do horário de trabalho. Na mesma data, falou com a representante da sociedade e explicou-lhe que tinha sido despedida.
- A representante da sociedade pediu à trabalhadora que esperasse 15 dias pois iria de férias e conversariam após o seu regresso. Durante esse período foi impedida de trabalhar.
- Após o regresso da representante da empresa, foi-lhe comunicada a intenção de despedimento sem direito a indemnização.
- A empresa tem pressionado a trabalhadora para *aceitar o despedimento ilícito e abdicar do direito à indemnização devida, bem como dos demais créditos laborais tendo sido impedida de trabalhar*;
- A empresa pretende imputar à trabalhadora a não comparência ao local de trabalho, designando esse comportamento como faltas mas, na realidade, o que sucede é que tem sido impedida de trabalhar;
- A empresa não respeitou os termos prescritos no artigo 173.º do Código do Trabalho quanto à alteração do horário de trabalho;
- A trabalhadora não tem faltado injustificadamente dado que tem sido impedida de trabalhar;
- Tais ausências devem considerar-se justificadas na medida em que se verificou uma

impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável à trabalhadora, mas à entidade empregadora;

- No que respeita às pretensas ofensas ao seu superior hierárquico, a trabalhadora confessa ter ficado exaltada pois não estava à espera da comunicação de despedimento e, como tal, ficou desesperada e achou injusta a situação. Nega, no entanto, ter proferido as expressões referidas na nota de culpa;
- Existiu má fé por parte da entidade empregadora dado que, tendo impedido a trabalhadora de prestar o seu trabalho, pretende qualificar a sua ausência como faltas;
- A atitude da empresa traduz-se numa imposição da sua posição de autoridade face à parte mais frágil: a trabalhadora, e
- A empresa está a agir desrespeitando os direitos da trabalhadora.

**1.7.** A trabalhadora requereu como diligências probatórias, o comprovativo do envio à Inspeção-Geral do Trabalho da alteração do horário de trabalho, nos termos prescritos no Código do Trabalho, e a inquirição de cinco testemunhas.

**1.8.** No que se refere à comunicação do horário de trabalho à IGT, a entidade empregadora informou que não havia enviado tal comunicação porque a trabalhadora não chegou a trabalhar em tal horário.

**1.9.** Foram ouvidas as testemunhas indicadas pela trabalhadora que confirmaram que a arguida se apresentou no serviço no dia 4 de Agosto de 2005 e foi impedida de trabalhar, tendo sido informada de que se encontrava despedida e de que deveria regressar no dia seguinte para lhe ser entregue a carta de despedimento.

## **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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.2. 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.*
- 2.3. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.4. Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências acima referidas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- 2.5. Analisado o processo, conclui-se que a questão fulcral é a acusação que impende sobre a trabalhadora por ter faltado ao trabalho durante 31 dias sem ter justificado a ausência.
- Vejamos:
- A arguida não se apresentou para trabalhar desde o dia 4 de Agosto de 2005. Porquê?
- Refere a trabalhadora que no dia 3 de Agosto, lhe foi comunicada a alteração ao horário de trabalho que vinha praticando, a partir do dia seguinte, sem que tenha sido cumprido o disposto no artigo 173.º do Código do Trabalho, que preconiza que *não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados e todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, ... ser afixados na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.* Mais refere a arguida que quando informou que no dia 4 de Agosto não poderia apresentar-se por ter que se deslocar a uma consulta médica, foi-lhe comunicado que se encontrava despedida e deveria regressar no dia seguinte para lhe ser entregue a carta de despedimento.
- Apresentando-se para trabalhar no dia 4, acompanhada por duas testemunhas, foi impedida de o fazer pelo seu superior hierárquico.
- Em 5 de Agosto, escreveu à empresa solicitando a entrega do modelo 346 da Segurança

Social (declaração de situação de desemprego).

A versão da empresa é diferente da da trabalhadora, e consta de carta que lhe foi remetida, datada de 10 de Agosto p. p., informando-a de que não foi despedida e de que não lhe foi vedada a entrada ao serviço, pelo que não lhe é facultado o modelo solicitado, devendo apresentar-se para trabalhar a partir de 12 de Agosto, em novo horário.

- 2.6. Conforme referido, deparamo-nos com duas versões distintas sobre os factos que levam a empresa a querer despedir a trabalhadora arguida. Ora, após avaliação dos argumentos aduzidos fica claro que a entidade empregadora quer despedir a trabalhadora por esta ter faltado sem justificação e a trabalhadora entende que tais ausências se deveram ao facto de a empresa a ter despedido verbalmente e de a ter impedido de trabalhar, apresentando, nomeadamente, testemunhas que confirmam tal facto.

Assim sendo, considerando os elementos juntos ao processo, a entidade empregadora não comprova que as ausências são injustificadas, antes se afigura que impediu a trabalhadora de prestar a sua actividade, por esta ter recusado licitamente uma mudança de horário que não foi efectuada nos termos da lei.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Em face do que precede, conclui-se pela *não* existência de justa causa de despedimento, porquanto as ausências da trabalhadora foram originadas pela impossibilidade que a própria empresa lhe criou em prestar a sua actividade, impedindo-a de trabalhar.
- 3.2. Assim sendo, conclui-se que a empresa não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar *sub judice*, constituirá uma discriminação com base no sexo, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.<sup>da</sup>, ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2005**