

## PARECER N.º 29/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio 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 133 – DP/2007

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 5 de Abril de 2007, a CITE recebeu da Farmácia ..., L.<sup>da</sup>, por intermédio do mandatário constituído pela referida sociedade, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de farmacêutica adjunta, a exercer funções na Farmácia ..., sita na ...
- 1.2. O referido mandatário foi nomeado instrutor do processo disciplinar por cartas datadas de 31 de Agosto de 2006 e de 2 de Outubro de 2006.
- 1.3. Resulta do processo que a trabalhadora foi admitida ao serviço da arguente, em 1 de Março de 2002.
- 1.4. A trabalhadora é acusada mediante nota de culpa<sup>1</sup>, que recebeu em meados de Novembro de 2006, de ter praticado uma conduta violadora do disposto nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do artigo 121.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Deveres do trabalhador*, do disposto no n.º 1 do artigo 223.º do mesmo diploma legal, sob a epígrafe *Exercício de outra actividade durante as férias*, e do disposto no n.º 2 do artigo 228.º do mesmo Código, sob a epígrafe *Comunicação da falta justificada*.
- 1.5. A entidade empregadora entende ainda que os comportamentos dolosos da arguida integram o previsto nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.6. Os comportamentos dolosos imputados à arguida referem-se, em resumo, ao seguinte:

---

<sup>1</sup> Fls. 39 a 44 do processo remetido à CITE.

- Falta de comparência no local de trabalho, no dia 8 de Julho de 2006, sábado, dia em que a farmácia se encontrava de serviço, devendo a trabalhadora regressar de férias e disso tendo sido avisada;
- Telefonema para a entidade empregadora, às 22h50 do dia 7 de Julho, informando que se encontrava doente, com atestado médico comprovativo e, por isso, não poderia trabalhar no sábado (a informação foi prestada por mensagem gravada na secretária electrónica da directora técnica da farmácia);
- Novo telefonema no sábado, reiterando a informação prestada no dia anterior;
- Necessidade de substituição da trabalhadora arguida, dada a falta referida, obrigando a arguente a solicitar a presença de um trabalhador que a substituísse,
- Abuso na utilização do telemóvel da empresa, no dia 11 de Julho de 2006, para, *em tom ameaçador e muito exaltada*, perguntar, à directora técnica da farmácia, quem se encontrava a substituí-la dada a ausência da referida directora e de outras duas farmacêuticas, insistindo na pergunta, apesar de ter sido esclarecida que apenas poderia intervir tecnicamente, quando necessário, por não lhe dizerem respeito outros assuntos;
- Utilização do telefone da empresa para efectuar cinco chamadas, uma das quais para outra farmácia, na qual julgava encontrar a directora técnica da farmácia em que trabalha, tendo sido atendida pela mãe da mencionada directora *a quem fez as mesmas perguntas e exigências*;
- Conhecimento de que a directora técnica da farmácia se encontrava em estado de gravidez e que, por complicações relacionadas com esse estado, se encontrava em casa de repouso;
- Comportamento da arguida que provocou, na directora técnica, um enorme estado de nervosismo e ansiedade, clinicamente comprovado,
- Utilização de *tom exaltado e agressivo* na reunião mantida entre o gerente não sócio da farmácia e os trabalhadores, no dia 11 de Julho de 2006, reunião esta efectuada com o propósito de informar que quem substituiria a directora técnica nas suas ausências seria outra farmacêutica presente que não a arguida;
- Remessa de uma carta por fax, no dia 28 de Agosto de 2006, dirigido ao gerente não sócio da entidade arguente, do qual este teve conhecimento no dia 12 de Setembro de 2006, *através do qual revela um completo desprezo e total insolência e desconsideração pessoal e profissional* para com o mesmo<sup>2</sup>;
- Frequência de curso de formação sobre um produto farmacêutico, nos dias 12 e 13 de Setembro de 2006, no Porto, inscrevendo-se em nome da sociedade detentora de

---

<sup>2</sup> Anexo I à nota de culpa (fls. 74, 75 e 76 do processo remetido à CITE).

duas parafarmácias, uma em Aveiro e outra na Figueira da Foz, da qual é sócia gerente e detém 50% do capital, decorrendo tal formação no período em que a arguida se encontrava com incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, com gravidez de risco, pelo que não o deveria fazer, e concorrendo com a arguente, desprestigiando-a nesse sector de actividade, e

- Remuneração da arguida, na qualidade de sócia gerente, durante as férias gozadas desde 10.11.2003 e vencidas desde 1 de Janeiro de 2004 até 7 de Julho de 2006, sem que para tal estivesse autorizada.

**1.7.** A arguente apresenta seis testemunhas, todas trabalhadoras na farmácia.

**1.8.** Em resposta à nota de culpa<sup>3</sup>, datada de 28 de Novembro de 2006, a trabalhadora, para além de refutar as acusações que lhe são imputadas, alega a caducidade do poder de exercício da acção disciplinar, de acordo com o preceituado no artigo 372.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto no n.º 4 do artigo 411.º do referido diploma legal, pois só a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no referido artigo, ou seja *a nota de culpa necessita de ser levada ao conhecimento efectivo do trabalhador arguido para que produza efeitos e interrompa o prazo de caducidade para o exercício do poder disciplinar. Por isso, todo o processo disciplinar interposto contra a trabalhadora é ilícito porque exercido fora do prazo.*

**1.9.** Não obstante, a trabalhadora responde à nota de culpa, alegando, em síntese, o seguinte:

- Desde que é sócia da sociedade proprietária das parafarmácias que, de imediato, deu conhecimento e obteve o consentimento da representante legal da empresa para esse facto.
- A entidade arguente *sabia desde o dia 26 de Abril de 2006, que a arguida tinha duas parafarmácias de que é sócia. E sabia que a arguida era gerente da sociedade*<sup>4</sup>.
- *Tudo correu bem, até ao momento em que entrou de licença por maternidade. A partir daí nunca nada mais foi igual.*
- Até então, a arguida tinha a categoria profissional de farmacêutica adjunta, credenciada no INFARMED e reconhecida como tal<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Fls. 48 a 73 do processo remetido à CITE.

<sup>4</sup> Vide documento 1, anexo à resposta à nota de culpa.

<sup>5</sup> Vide documento 2, anexo à resposta à nota de culpa.

- Doze dias antes de a arguida findar a licença por maternidade e regressar ao trabalho, foi nomeada mais uma farmacêutica adjunta, esta com funções de substituição em caso de ausência da directora técnica.
- *Na prática, por saber que uma mãe recente necessita e tem direito a duas horas por dia para amamentar o seu bebé e por a directora técnica residir fora do concelho, o que a obriga a deslocações diárias e se reflecte numa menor disponibilidade para permanecer a integralidade do tempo na farmácia, o que a entidade patronal fez foi esvaziar as funções da arguida que passaram para uma sua colega farmacêutica.*
- No dia 7 de Julho, a arguida, que se encontra grávida, adoeceu e não sabendo o que tinha, deslocou-se ao Centro de Saúde, cerca das 20 horas, tendo-lhe sido diagnosticada uma gastroenterite.
- Saiu do Centro de Saúde cerca das 20h55<sup>6</sup>, depois de ter sido clinicamente assistida e sendo portadora de *atestado pelo período de três dias.*
- O atestado médico foi emitido cerca das 21 horas e a arguida, após duas tentativas infrutíferas de estabelecer ligação telefónica para a directora técnica, deixou-lhe uma mensagem para comunicar que, dado o seu estado de saúde, não poderia ir trabalhar no dia seguinte (sábado, dia 8 de Julho). *O n.º 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho estabelece que as faltas justificadas imprevisíveis deverão ser comunicadas ao empregador logo que possível. Mal pôde e conseguiu, a arguida comunicou à legal representante da empresa o motivo impeditivo e justificativo da sua ausência ao trabalho.*
- *No dia seguinte, reportando-nos agora ao dia 8 de Julho de 2006 – já lá vão mais de 60 dias – a arguida, combatida por causa da sua gastroenterite, falou novamente (para a entidade empregadora).*
- No dia 11 de Julho, a arguida, perante a ausência da directora técnica da farmácia e perante o facto de a outra farmacêutica se encontrar de férias, tentou contactar com a primeira tendo sido informada de que aquela não a poderia atender. Foi tentando diversas vezes o contacto de modo a informar-se sobre a razão de outra farmacêutica se encontrar a exercer *todas as tarefas de gestão e funcionamento*, tendo os restantes trabalhadores da farmácia recebido ordens no sentido de apenas obedecerem à referida farmacêutica e não à arguida, a quem tinham sido retiradas todas as suas funções, nem às *passwords* dos computadores tendo acesso.
- As referidas *passwords* foram alteradas em Abril, *na sequência da cruzada empreendida contra a trabalhadora lactante pois por poder amamentar e usufruir*

---

<sup>6</sup> Vide documento 3, anexo à resposta à nota de culpa.

*de duas horas a menos passou de excelente a um problema. Basicamente só podia aviar receitas e receber o dinheiro.*

- Cerca das 12 horas do dia 11 de Julho de 2006, o gerente não sócio da entidade arguente reuniu os trabalhadores presentes na farmácia e informou-os de que não deveriam obedecer à arguida, apenas podendo recorrer à mesma no caso de necessitarem de alguma informação técnica e que, mesmo assim sendo, poderiam sempre recorrer à directora técnica via telefone ou à outra farmacêutica.
- *A gravidez da arguida incomoda a entidade patronal ou, pelo menos, parece. Já não se fala sequer no que ocorria sempre que a arguida pretendia ir ao médico por causa do bebé.*<sup>7</sup>
- No mesmo dia 11 de Julho, na sequência das afirmações do gerente não sócio<sup>8</sup>, a trabalhadora, após ter sido instada para entregar a justificação da falta relativa ao dia 8 de Julho p.p. e de o ter feito, sentiu-se indisposta e solicitou a uma colega que lhe medisse a tensão arterial que apresentou o resultado *180/50 mm Hg*<sup>9</sup>.
- Na sequência de tal episódio, foi assistida no Centro de Saúde, *existindo um relatório médico*, e foi-lhe prescrito um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por *gravidez com risco clínico*<sup>10</sup>.
- *A arguida não tem restrições de horários e pode fazer a sua vida normal com cuidado. Só não pode mesmo é ir trabalhar a fim de que não comece tudo de novo e a vida dela e do bebé seja posta em risco.*
- *É falso* que o gerente não sócio tenha tido conhecimento do fax, contendo a carta da arguida, em 12 de Setembro de 2006 (*mas ainda que assim seja, à data da recepção da nota de culpa já tinham passado mais de 60 dias sobre a prática dos factos, pelo que o direito à instauração do processo disciplinar já tinha caducado*).
- O documento escrito pela trabalhadora deve ser visto como um todo. Tinha a ver com o facto de o gerente não deixar os recibos de vencimento da arguida na farmácia. *Aliás, este é um processo revolucionário em curso, (...), em que se visa que a arguida se despeça ou se vá embora.*
- É verdade que a arguida frequentou, nos dias 12 e 13 de Setembro p.p., juntamente com a sua irmã, uma acção de formação e recebeu o certificado no final.
- A arguida iniciou, em 2005, um processo de renovação da sua carteira profissional e, para que tal aconteça, é obrigatória a frequência de várias acções de formação creditadas pela Ordem dos Farmacêuticos. Esta acção era uma delas.

---

<sup>7</sup> Vide documento 4, anexo à resposta à nota de culpa.

<sup>8</sup> Artigo 70.º da resposta à nota de culpa.

<sup>9</sup> Vide documento 5, anexo à resposta à nota de culpa.

<sup>10</sup> Vide documentos 6, 7, 8 e 9, anexos à resposta à nota de culpa.

- A arguida não se apresentou como gerente da sua empresa ou como concorrente da sua entidade patronal na referida formação.
- A arguida não é e nunca foi remunerada pela sociedade de que é sócia em períodos de férias, e, ou, de baixa<sup>11</sup>. Só foi remunerada nos meses de Maio e 24 dias do mês de Junho do ano 2006. E de 26 a 30 de Junho, não exerceu qualquer actividade pois encontrava-se em férias, fora do país<sup>12</sup>.
- *A arguida não concorre directamente com a sua entidade patronal atenta a sua área de localização geográfica, pois as parafarmácias de que a arguida é sócia distam mais de cento e cinquenta quilómetros do local da farmácia.*
- *A entidade patronal da arguida sempre soube, pois esta disse-lhe, desde o início, que era sócia gerente de uma sociedade que tinha uma parafarmácia e que depois aumentou para duas.*
- *Que a arguida exerceu as funções de gerente é um facto. Agora que nunca foi remunerada por isso em violação de qualquer preceito legal, também é verdade.*
- *A arguente não pode retirar qualquer retribuição de férias à arguida.*
- *A arguida não violou quaisquer deveres laborais.*

**1.10.** *A arguida requereu a audição de 13 testemunhas, 12 das quais com domicílio profissional na sede da entidade empregadora; requereu o depoimento de parte dos gerentes, um o não sócio e outra, a directora técnica da farmácia, para responderem às matérias referentes aos artigos da resposta à nota de culpa que indica; requereu que fosse extraída certidão da nota de culpa a fim de ser enviada ao INFARMED, à Associação Nacional de Farmácias e à Ordem dos Farmacêuticos, a fim de que estes esclareçam e levantem o procedimento respectivo a uma gerência de facto e de direito de uma sociedade farmacêutica feita por não farmacêutico e requereu ainda que fosse ordenada a requisição, junto do Centro de Saúde da ..., do relatório médico do episódio de urgência relativo ao seu atendimento em 11 de Julho de 2007.*

**1.11.** *Em 9 de Março de 2007, foram ouvidas cinco testemunhas, tendo a arguente prescindido da audição de uma das seis que indicara e a arguida prescindido de seis das treze que, de início, arrolara na resposta à nota de culpa.*

**1.12.** *Dos autos de inquirição das testemunhas, pode retirar-se o seguinte:*

---

<sup>11</sup> Documentos 10 e 11, anexos à resposta à nota de culpa.

<sup>12</sup> Documentos 12 e 13, anexos à resposta à nota de culpa.

- *Que a arguida deveria ter-se apresentado no dia 8 de Julho de 2006, sábado, para trabalhar, depois de terminado do gozo de férias no dia anterior;*
- *Que, no dia 11 de Julho de 2006, a arguida, durante 15 a 20 minutos, se encontrou no gabinete da directora técnica da farmácia a efectuar chamadas telefónicas;*
- *Que, no referido dia 11 de Julho, o gerente não sócio da entidade arguente informou uma das farmacêuticas que não tinha que receber ordens da trabalhadora arguida e que, no que respeitasse a assuntos relacionados com os recursos humanos e com as encomendas, estas não seriam da responsabilidade da arguida, passando esta a executar as tarefas exclusivas da farmácia,*
- *Que, no mesmo dia, o gerente não sócio da entidade arguente informou os trabalhadores presentes que, em caso de dúvida técnica, poderiam dirigir-se a qualquer farmacêutica, incluindo a trabalhadora arguida e que para qualquer outro assunto importante deveriam dirigir-se à directora técnica ou a outras duas farmacêuticas, que não a arguida;*
- *Que o gerente não sócio igualmente informou que a arguida já não mandava e já não teriam que lhe dar satisfações e que com ela poderiam esclarecer dúvidas, mas sem obrigação de ser com ela;*
- *Que, nesse mesmo dia, o gerente não sócio veio esclarecer os trabalhadores sobre as competências da trabalhadora arguida, uma vez que a mesma tinha questionado sobre a matéria;*
- *Que o referido gerente disse à arguida que esta era má colega e má profissional;*
- *Que todos os trabalhadores, nesse dia, se encontravam calmos;*
- *Que todos os trabalhadores tinham conhecimento que a directora técnica da farmácia se encontrava grávida e de repouso em casa;*
- *Que os trabalhadores tinham conhecimento da existência da parafarmácia da arguida;*
- *Que os trabalhadores desconhecem se a arguida pediu autorização à entidade empregadora para gerir a sociedade detentora das parafarmácias;*
- *Que, no aludido dia 11 de Julho, após a conversa mantida com o gerente, a arguida tinha a tensão arterial alta e que se dirigiu ao Centro de Saúde.*

**1.13.** *O instrutor do processo elaborou relatório final, datado de 3 de Abril de 2007<sup>13</sup>.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

---

<sup>13</sup> Fls. 120 a 141 do processo remetido à CITE.

- 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. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias
- 2.3. Em conformidade com a norma comunitária e com o preconizado pela lei fundamental portuguesa, a legislação ordinária 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 (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.4. Assim sendo, cabe à entidade empregadora o ónus de provar que o despedimento se justifica. Neste sentido, *vide* Acórdão do STJ, de 16 de Outubro de 1991, publicado em [www.mj.gov.pt](http://www.mj.gov.pt).
- 2.5. Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE a emissão do aludido parecer<sup>14</sup>.
- 2.6. Analisado o processo remetido à CITE, deparamo-nos com uma questão prévia relacionada com a caducidade, aliás alegada pela trabalhadora na resposta à nota de culpa. De facto, refere o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.*

---

<sup>14</sup> *Vide* alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.



**2.7.** No que se refere aos comportamentos imputados à trabalhadora na nota de culpa, ocorridos em 8 e 11 de Julho de 2006, dos quais a entidade empregadora teve conhecimento imediato, não há dúvida de que ocorreu a caducidade do exercício da acção disciplinar. Embora, no dia 28 de Agosto de 2006, tenha sido nomeado instrutor com o fim de ser instaurado procedimento disciplinar à arguida pelos factos ocorridos nos dias referidos<sup>15</sup>, a verdade é que a comunicação da nota de culpa data de Novembro de 2006, pelo que se conclui não ter havido interrupção do prazo de caducidade. Saliente-se que, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, *a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º*.

Relativamente ao facto de a trabalhadora ser sócia gerente de uma empresa detentora de duas parafarmácias, verifica-se como comprovado que a entidade arguente tinha conhecimento de tal facto desde, pelo menos 26 de Abril de 2006, conforme consta do artigo 9.º da resposta à nota de culpa e do documento 1, que lhe é anexo, conformando-se com o facto.

No que diz respeito ao teor do fax, remetido pela arguida ao gerente não sócio da empresa em 28 de Agosto de 2006, e do qual o referido gerente alega ter tido conhecimento em 12 de Setembro seguinte, bem como no que se refere ao facto de a trabalhadora ter frequentado um curso de formação nos dias 12 e 13 de Setembro de 2006, verifica-se que não ocorreu caducidade do exercício da acção disciplinar, uma vez que, ao invés do alegado pela arguida na resposta à nota de culpa, o prazo de caducidade tem início na data do conhecimento dos factos, pelo empregador e não na data em que o facto ocorre, caso em que se inicia a contagem do prazo de prescrição. Assim sendo, conclui-se que, quanto a estes últimos comportamentos da arguida, não ocorreu caducidade do exercício da acção disciplinar, dado que a comunicação da nota de culpa, em meados de Novembro de 2006, interrompeu a contagem do prazo.

**2.8.** Não obstante arguir a referida caducidade do exercício da acção disciplinar, a trabalhadora arguida não prescindiu de rebater as acusações que lhe são imputadas, segundo a mesma, *por ser uma acérrima defensora da verdade*.

**2.9.** Assim:

---

<sup>15</sup> Vide fl. 2 do processo remetido à CITE.

– No que respeita à ausência da trabalhadora, no dia 8 de Julho de 2006, fácil é de verificar que a mesma se encontra devidamente justificada. De facto, a trabalhadora não só telefonou no dia anterior a comunicar tal ausência, como a própria entidade empregadora reconhece que, no próprio dia em que não foi trabalhar, voltou a telefonar de modo a reiterar tal informação que, por ter sido deixada na secretária electrónica da entidade empregadora, admitiu que pudesse não ter chegado ao seu conhecimento em devido tempo. A trabalhadora entregou atestado médico comprovativo da doença que a impossibilitara de trabalhar, no dia 10 de Julho, conforme igualmente reconhece a entidade empregadora, e apresentou documento comprovativo de que foi clinicamente assistida na noite de 7 de Julho, cumprindo o estabelecido no n.º 2 do artigo 228.º e no n.º 2 do artigo 229.º, ambos do Código do Trabalho. Naturalmente que a entidade empregadora sentiu necessidade de fazer substituir a trabalhadora no dia da sua ausência, o que é compreensível, pois, se assim não fosse, encontrar-se-ia menos uma pessoa disponível para desenvolver actividade na farmácia.

– No que diz respeito aos telefonemas efectuados, no dia 11 de Julho de 2006, pela trabalhadora arguida, a partir do telefone da arguente, como se comprovou ao longo da análise do processo remetido à CITE, os mesmos tiveram a ver com questões relacionadas com o trabalho da arguida, prendendo-se com dúvidas que pretendia esclarecer com a directora técnica da farmácia, que estava ausente. De facto, a arguida, ao apresentar-se para trabalhar, deparou com algumas alterações, nomeadamente ao nível das competências que habitualmente exercia antes de gozar a sua primeira licença por maternidade, e pretendeu informar-se sobre a razão de tais alterações no seu conteúdo funcional, bem como alertar para o facto de, por ser farmacêutica adjunta, ter especiais responsabilidades durante as ausências da directora técnica.

Tal facto não se afigura que viole qualquer dos deveres do trabalhador, previstos no artigo 121.º do Código do Trabalho.

– Relativamente à conversa mantida entre a arguida e o gerente não sócio, no dia 11 de Julho, afigura-se que terá havido excessos por parte de ambos os intervenientes. De facto, quer a arguida se poderá ter exaltado, ao ser informada pelo gerente de que apenas poderia ser consultada no caso de dúvidas técnicas e de que haveria outras farmacêuticas que o poderiam ser, querendo saber a razão, o motivo, de tal alteração

por ter responsabilidades acrescidas sendo ela a farmacêutica adjunta<sup>16</sup>; quer o gerente poderá ter cometido algum excesso na linguagem utilizada, ao pretender comunicar à arguida que quem substituiria a directora técnica seria outra farmacêutica. Naturalmente que quer trabalhador, quer entidade empregadora devem respeitar-se e tratar-se com urbanidade. Contudo, não decorre da análise do processo remetido à CITE, designadamente dos autos de declarações das testemunhas apresentadas por ambos, que a conversa mantida tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- No que se refere ao conteúdo do fax remetido pela trabalhadora ao gerente da entidade empregadora, no dia 28 de Agosto de 2006, que, alegadamente, terá chegado ao conhecimento do destinatário em 12 de Setembro seguinte, e após análise integral do mesmo, não pode deixar de se verificar que a trabalhadora poderia ter solicitado o que pretendia de forma menos agressiva. De facto, o que a arguida pretendia era que lhe fossem facultados os recibos de vencimento relativos aos meses de Junho e de Julho desse ano, o que, a ser certo o que consta no referido fax, lhe deveriam ter sido entregues, já os tendo solicitado sem os conseguir obter. Tal como refere a arguida, na sua resposta à nota de culpa, o documento deve ser analisado como um todo e como um todo que é, afigura-se, uma vez mais, que os excessos cometidos o foram de parte a parte. Pela arguida, na linguagem utilizada no fax, pelo gerente na insistência em não entregar os recibos à trabalhadora, atitude reflectida no aludido fax.
- Relativamente à formação que a arguida frequentou, na qual se inscreveu em nome da sociedade que lhe pertence e que decorreu durante o período em que esta se encontrava sem trabalhar, ao abrigo de um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por gravidez de risco, com autorização expressa de poder ausentar-se do seu domicílio, não se afigura que tal atitude seja susceptível de colocar em risco a relação laboral, porquanto a arguida pode frequentar acções de formação sem autorização da entidade empregadora, uma vez que não se inscreveu como representante desta e, para além disso, encontrava-se autorizada pelo médico a sair de casa, mas não para trabalhar.
- No que respeita à alegada concorrência entre a empresa detentora de duas parafarmácias, de que a trabalhadora é sócia, e a farmácia ..., ficou demonstrado

---

<sup>16</sup> Vide artigo 7.º do Código Deontológico do Farmacêutico, que refere que *o farmacêutico é responsável pelos actos relacionados com o exercício da actividade farmacêutica praticados por outros profissionais sob a sua direcção.*

que, pelo menos desde 26 de Abril de 2006, a entidade empregadora tem conhecimento de que a arguida é sócia detentora de tais estabelecimentos e que ambos se situam a mais de cento e cinquenta quilómetros da farmácia da entidade empregadora. No entanto e, desde logo, tal como refere a trabalhadora na resposta à nota culpa, não se afigura razoável admitir que um cidadão deixe de ir a uma farmácia na ... para se deslocar a uma parafarmácia em Aveiro ou na Figueira da Foz. De facto, embora existam produtos concorrentes entre ambas – farmácias e parafarmácias, o que as distingue profundamente é que só as farmácias dispensam ao público medicamentos para uso humano sujeitos a receita médica, não podendo tal acontecer nas parafarmácias. Salienta-se, a respeito desta matéria, que a inscrição da sociedade, da qual a trabalhadora é sócia gerente, foi publicada no Diário da República, em 29 de Janeiro de 2004<sup>17</sup>, sendo, conseqüentemente, de conhecimento público. Naturalmente que tal conhecimento não é obrigatório por parte da entidade empregadora. Todavia, afigura-se que a arguente poderá não ter sido suficientemente diligente na procura de dados que eventualmente considerasse relevantes sobre a referida sociedade, o que leva a crer, conforme referido, que se conformou com o facto.

- No que se reporta à alegada remuneração da arguida, pela sociedade de que é proprietária e gerente, durante o gozo de férias na entidade arguente, a verdade é que os documentos apresentados por ambas as partes, ou seja, as folhas de extractos de remunerações, emitidas pelo Centro Regional de Segurança Social de Lisboa do Instituto de Segurança Social I.P. comprovam que a trabalhadora recebeu remuneração de carácter permanente nos meses de Maio e Junho de 2006 e 11 dias no mês de Julho do mesmo ano. Contudo, não se verifica comprovado que a trabalhadora receba remunerações durante o gozo dos seus períodos de férias na farmácia, desde o ano de 2004.

**2.10.** Da análise do processo remetido à CITE, pode concluir-se que é inegável a existência de um foco de conflito entre a entidade empregadora e a trabalhadora. Igualmente inegável é que tal conflito teve início após o regresso da arguida do gozo da sua primeira licença por maternidade, aliás como a própria refere, mais do que uma vez, na sua resposta à nota de culpa. Não pode esta Comissão ignorar tal facto e, por certo, competiria à entidade empregadora provar que assim não foi. A arguida apresenta, a título exemplificativo, um fax que lhe foi remetido pela entidade empregadora, em 22 de Maio

---

<sup>17</sup> Documento apresentado pela entidade empregadora, fl. 19 do processo remetido à CITE.

de 2006<sup>18</sup>, no qual lhe são solicitados os *comprobativos escritos das consultas do dias 26 e 29 de Maio de 2006 e comprovativos escritos da comparência nas consultas e hora de saída das mesmas*. Não parece que, ao longo do percurso profissional da arguida na farmácia, em data anterior à sua maternidade, tais exigências fossem habitualmente feitas. Como não era igualmente hábito que a trabalhadora fosse afastada do exercício das suas funções de farmacêutica adjunta, o que, na prática, veio a ocorrer posteriormente ao gozo da sua primeira licença de maternidade.

- 2.11.** Considerando o exposto, conclui-se que caducou o exercício da acção disciplinar em relação a parte dos alegados comportamentos dolosos imputados à trabalhadora arguida, designadamente os referidos como tal nos pontos 2.7. e 2.9. do presente parecer.
- 2.12.** Por outro lado, no que respeita à acusação formulada sobre a percepção, por parte da trabalhadora, de remuneração durante os períodos em que se encontrava de férias na entidade arguente, não se comprova que tal tenha sucedido desde o ano de 2004, com excepção no que se refere aos meses de Maio e Junho de 2006 e 11 dias em Julho de 2006, conforme documento emitido pelos serviços da segurança social, cujas cópias foram anexadas ao processo por ambas as partes. Não se afigura pois que tal facto seja susceptível de consubstanciar a aplicação da sanção justa causa de despedimento, sanção essa a mais grave de entre o leque das eventualmente aplicáveis. Saliente-se que a empresa não apresentou mapa de férias da trabalhadora, pelo que resulta impossível uma análise detalhada sobre uma eventual irregularidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera na Farmácia ..., L.<sup>da</sup>, ..., por considerar que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, em consequência, a aplicação de tal sanção poder configurar uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007**

---

<sup>18</sup> Documento 4, anexo à resposta à nota de culpa.

