

## PARECER N.º 168/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  
Processo n.º 903 – DL/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.11.2009, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ...
  
- 1.2. Da nota de culpa, com data de 16.10.2009 constam, sucintamente, as seguintes alegações:
  - *Da matéria de facto carreada para os autos resulta demonstrado que aos 10 dias do mês de Julho de 2009, a Sra. ..., Chefe de Produção da ..., S.A., indicada como testemunha, solicitou à arguida que, no final do dia, passasse pela administração de forma a assinar o seu recibo de vencimento;*
  - *A aqui arguida respondeu de imediato: Eu não vou assinar recibo nenhum;*
  - *Apurou-se, também, que, no dia 16 de Julho do corrente, o Exmo. Administrador da ..., a Sra. ... e a Sra. ... reuniram com a arguida para lhe comunicar que ela teria de proceder à lavagem de uns baldes, espátulas e quadros utilizados naquele sector;*
  - *Comunicaram-lhe, ainda, que essa mesma lavagem fosse realizada apenas com água e sabão, e sempre no uso das respectivas máscaras e luvas;*
  - *Dos depoimentos recolhidos resulta que a arguida foi encontrada pela Chefe de Produção, Sra. ..., a proceder à referida lavagem, contudo utilizando materiais não autorizados – diluentes e solventes – e, além do mais, sem o uso da respectiva máscara e luvas;*
  - *A Sra. ..., dirigindo-se à arguida, questionou-a porque não estava a utilizar os materiais recomendados, questão à qual a arguida respondeu: Eu não uso máscara nem luvas nenhuma;*
  - *Perante a contínua recusa da arguida em realizar o solicitado, a testemunha ... comunicou esta situação à sua superiora hierárquica, a Sra. D. ..., que, por sua vez, comunicou à Administração;*

- *Apurou-se que a Administração da ..., tomando conhecimento da adopção de tal comportamento pela arguida, convocou uma reunião, onde estariam presentes o Sr. Administrador – Dr. ..., a Sra. ... e a Sra. ...;*
- *Nessa reunião quer o Sr. Administrador, quer a Sra. ..., assim como a Sra. ... comunicaram à arguida primeiro que a lavagem daqueles materiais tem de ser feita apenas com água e sabão, segundo que o uso de diluentes e solventes tem sempre de ser efectuado com luvas e máscaras;*
- *Mais resultou dos depoimentos recolhidos que a arguida não aceitou nada bem esta chamada de atenção, levantando-se e saindo porta fora, afirmando, num tom provocatório e audível a várias funcionárias, que não utilizaria luvas, nem máscara;*
- *Mais se apurou que a arguida, ao sair daquela reunião, afirmou: “Despeçam-me, Mandem-me embora, Se querem, despeçam-me...estão à vontade!”;*
- *Resulta dos depoimentos recolhidos que foi comunicado à arguida para, no dia 7 de Agosto do corrente, ela comparecer numa consulta médica, a realizar nas instalações da empresa, por exigência da Autoridade das Condições do Trabalho;*
- *Contudo, a aqui arguida foi embora sem se dirigir à equipa médica;*
- *Assim, no dia 16 de Setembro, a entidade patronal remarcou a consulta;*
- *Mais uma vez, a arguida saiu das instalações da empresa sem fazer os referidos exames médicos, afirmando à testemunha ...: “Eu não faço exames nenhuns”;*
- *Mais se apurou que, no dia 5 de Agosto, a arguida chegou ao trabalho com um braço ligado;*
- *A testemunha ... questionou-a sobre o que se teria passado e a arguida afirmou que tinha-se queimado com diluentes no local de trabalho;*
- *A testemunha, de imediato, informou a administração de tal facto e esta, por sua vez, comunicou à arguida que se dirigisse ao seguro;*
- *Posto isto, a Seguradora notificou a entidade patronal, notificação essa que possuía factos relatados pela arguida que não correspondiam à verdade, desde logo que essas queimaduras seriam consequência do uso de materiais utilizados no local de trabalho;*
- *Posto isto, a entidade patronal efectuou uma resposta a essa notificação, fazendo a sua própria exposição dos factos e, conseqüentemente, suspendendo a aqui arguida para a elaboração do presente processo disciplinar;*
- *Por último, apurou-se que várias das testemunhas têm a arguida adicionada no MSN e que esta, nas actualizações que esta faz, coloca frases como: “Amanhã começa a minha tortura novamente... há-de ser o que Deus quiser. Ele vai-me dar*

*forças para enfrentar aqueles animais; No dia 08 lá vou eu novamente para a minha tortura; Estou temporariamente livre dos meus pesadelos: o patrão e as colegas... que maravilha...”;*

- *Dirigindo-se aquelas considerações aos colegas de trabalho e entidade patronal;*
- *Por tudo isto, o comportamento da arguida revela-se de gravidade e culpabilidade de grau considerável;*
- *Assim sendo, com a conduta supradescrita, a arguida violou o prescrito nas alíneas a), c), e), h), i) e j) do n.º 1 do artigo 128.º; alíneas a), d) e h) do n.º 2 do artigo 351.º, todos do Código do Trabalho (CT);*
- *O comportamento culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, constitui um ilícito disciplinar e determina a total rotura da relação de confiança, substrato do contrato de trabalho, torna a subsistência deste, imediata e praticamente impossível;*
- *Considerando-se, por isso, proporcional a justa causa e despedimento nos termos do artigo 328.º, n.º 1, alínea f) do CT;*
- *Os factos supradescritos foram conhecidos pela entidade patronal por intermédio do auto de notícia de 11 de Setembro de 2009.*

**1.2.1.** A empresa junta prova testemunhal (... , ... , ... , ... , ...).

**1.3.** Da resposta à nota de culpa, com data de 23.10.2009, consta, sucintamente, que:

- *A presente nota de culpa carece de qualquer fundamento não podendo ser imputado à ora respondente qualquer comportamento susceptível de sanção disciplinar, como a seguir se demonstrará;*
- *Desde logo importa esclarecer que no dia 10 de Julho de 2009, a arguente não tinha pago a retribuição do mês de Junho, motivo pelo qual a acusada não assinou o respectivo recibo de vencimento;*
- *Aliás, a acusada comunicou à arguente que só assinava o referido recibo quando tivesse conhecimento do pagamento, da retribuição devida, por transferência bancária;*
- *Não se vislumbra, assim, o cometimento de qualquer infracção disciplinar;*
- *No que concerne aos factos descritos nos pontos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 importa desde já referir que a reunião mencionada na nota de culpa, ocorreu em 18 de Maio e não a 16 de Julho;*
- *Importa referir que é absolutamente falso o que se encontra referido nos pontos supra-referidos;*

- *Na referida reunião, foi apenas, comunicada à acusada que iria passar a lavar determinados materiais com diluentes e outros com água e solventes;*
- *Em momento algum foi mencionado a utilização de máscaras e luvas;*
- *Importa, referir que a acusada sempre utilizou máscaras e luvas tendo sido por diversas vezes advertida, aliás, do seu uso considerada excessivo;*
- *É falso também o que se encontra relatado nos pontos 11, 12, 13, 14, 15 da nota de culpa;*
- *No que concerne à consulta médica é absolutamente falso o que se encontra aí relatado;*
- *A acusada, no dia 31/07/2009, apresentou-se na consulta médica, marcada pela arguente, na qual solicitou que fosse comprovada que clinicamente se encontrava a amamentar o seu filho de 13 meses;*
- *Tal pedido foi recusado pela médica, por a considerar absolutamente ilegal;*
- *A acusada sempre prestou informações verdadeiras quer à entidade patronal, quer a qualquer outra entidade;*
- *Impugna-se, assim, por falso ou inexacto o que se encontra vertido nos pontos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 da nota de culpa;*
- *A autora ao longo dos 2 anos que esteve ao serviço da arguente, sempre foi uma trabalhadora exemplar, extremamente séria e competente, tendo sempre se aplicado, na prestação do seu trabalho, com enorme dedicação, empenho e prontidão, o que, aliás, se comprova pela ausência de antecedentes disciplinares;*
- *Assim, a sanção de despedimento apenas se adequa à pretensão de lograr o objectivo traçado de despedimento da acusada, uma vez que o mesmo sempre se revelaria manifestamente desproporcional;*
- *A arguente instaurou o presente processo disciplinar, como represália por a respondente se encontrar a amamentar o seu filho e cuja justificação foi tempestivamente apresentada à entidade patronal, em 02/09/2009, com a entrega da respectiva declaração médica e de se encontrar a exercer os respectivos direitos.*

**1.3.1.** A trabalhadora não requereu diligências probatórias, nem juntou elementos de prova.

**1.4.** Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Participação, de 11.09.2009;
- Instauração do procedimento disciplinar, de 15.09.2009;

- Suspensão preventiva da trabalhadora, de 16.09.2009;
- Marcação da audição de testemunhas, de 12.10.2009;
- Quatro autos de declarações, de 13.10.2009;
- Ofício da instrutora do processo dirigido à entidade empregadora, de 30.10.2009.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>1</sup>.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> 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.

**2.1.2.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo 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.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, emitir o parecer referido.

**2.2.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</sup> Vide, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

previstos<sup>3</sup>.

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.3.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.4.** A trabalhadora é acusada de:

- a) Em 10.07.2009, não ter assinado o seu recibo de vencimento, após lhe ter sido solicitado pela chefe de produção da entidade empregadora;
- b) Ter procedido à lavagem de baldes utilizando materiais não autorizados – diluentes e solventes – sem usar máscara e luvas;
- c) Ter respondido à chefe de produção: *Eu não uso máscara nem luvas nenhuma*, após esta lhe ter perguntado porque não estava a utilizar os materiais recomendados;
- d) Ter afirmado *Despeçam-me., Mandem-me embora, Se querem, despeçam-me...estão à vontade!*, no final de uma reunião havida com o administrador da empresa, com a chefe de produção e com a superior hierárquica desta, para lhe comunicar que a lavagem dos materiais deve ser feita com água e sabão e que o uso de diluentes e solventes deve ser efectuado com máscara e luvas;
- e) No dia 7.08.2009, não ter comparecido a uma consulta médica, nas instalações da empresa;
- f) No dia 16.09.2009, não ter feito os exames médicos nas instalações da empresa e ter afirmado: *Eu não faço exames nenhuns*;
- g) Em 5.08.2009, na sequência de se ter apresentado na empresa com o braço ligado, por se ter queimado com diluentes no local de trabalho, e após a administração a ter encaminhado para a seguradora, ter aí relatado factos que não correspondiam à verdade, (...) *desde logo que essas queimaduras seriam consequência do uso de materiais utilizados no local de trabalho*;
- h) Ter colocado no *MSN* as seguintes frases: *Amanhã começa a minha tortura novamente... há-de ser o que Deus quiser. Ele vai-me dar forças para enfrentar*

---

<sup>3</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

*aqueles animais, No dia 08 lá vou eu novamente para a minha tortura., Estou temporariamente livre dos meus pesadelos: o patrão e as colegas... que maravilha...*

- 2.5. A entidade empregadora apresenta quatro depoimentos nos quais se afirma que:
- Em 16.07.2009, o administrador da empresa, na presença da chefe de produção (...) e da subdirectora geral (...), comunicou à trabalhadora que esta deveria proceder à lavagem de baldes, espátulas e quadros e que o deveria fazer com água e sabão e utilizando sempre a máscara e as luvas (depoimento de ..., subdirectora geral e de ..., chefe de produção);
  - Que no dia 16.07.2009, a trabalhadora procedeu à realização da tarefa mas utilizando materiais não autorizados – diluentes e solventes – sem o uso de máscara e luvas (depoimento de ..., chefe de produção);
  - Que no dia 17.07.2009, a trabalhadora procedendo à mesma tarefa sem usar máscara e luvas respondeu: *Eu não uso máscara nem luvas nenhuma*s (depoimento de ..., chefe de produção);
  - Posteriormente, foi convocada uma reunião, na qual estiveram presentes o administrador da empresa, a subdirectora geral e a chefe de produção, tendo sido comunicado à trabalhadora que a lavagem daquele material tem que ser feita apenas com água e sabão e utilizando sempre a máscara e as luvas (depoimento de ..., subdirectora geral);
  - Que a trabalhadora à chamada de atenção respondeu que não utilizaria máscara nem luvas e afirmou: *Despeçam-me; Mandem-me embora* (depoimento de ..., subdirectora geral, e de ..., chefe de produção);
  - Que a trabalhadora afirmou, no dia 5.08.2009, que se tinha queimado com diluente no local de trabalho e que a administração ordenou à trabalhadora que se dirigisse à seguradora (depoimento de ..., subdirectora geral);
  - Que a seguradora notificou a entidade patronal e que essa notificação continha factos relatados pela trabalhadora que não correspondiam à verdade, (...) *desde logo que as queimaduras seriam consequência do uso de materiais utilizados no local de trabalho* (depoimento de ...);
  - Que a entidade patronal efectuou uma resposta a essa notificação, fazendo a sua própria exposição dos factos e, conseqüentemente, suspendendo a aqui arguida para elaboração do presente processo disciplinar (depoimento de ..., subdirectora geral);
  - Que no dia 16.07.2009, o administrador da empresa, a subdirectora geral, a chefe de produção e a trabalhadora estiveram reunidos no escritório e que viu a trabalhadora

*sair da sala de reuniões, gritando num tom provocatório e audível a várias funcionárias: Despeçam-me., Mandem-me embora, Se querem, despeçam-me...estão à vontade!* (depoimento de ..., aprendiz);

- Que a trabalhadora colocava no *MSN*, durante os meses de Julho e Agosto, frases como: *Amanhã começa a minha tortura novamente... há-de ser o que Deus quiser. Ele vai-me dar forças para enfrentar aqueles animais, No dia 08 lá vou eu novamente para a minha tortura., Estou temporariamente livre dos meus pesadelos: o patrão e as colegas...que maravilha...* (depoimento de ..., aprendiz e de ..., chefe de produção);
- Que a trabalhadora respondeu, no dia 10.07.2009: *Eu não vou assinar recibo nenhum* (depoimento de ..., chefe de produção);
- Que em meados de Setembro de 2009, a trabalhadora não compareceu a uma consulta médica, a realizar nas instalações da empresa, e que a partir desse dia a trabalhadora não compareceu mais ao trabalho, *enviando apenas a sua baixa médica* (depoimento de ..., chefe de produção);

**2.6.** A prova apresentada e a análise da nota de culpa conduzem às seguintes considerações:

**2.6.1.** A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho).

No entanto, verifica-se, no presente processo, que, a referida peça processual com data posterior aos autos de declarações prestados pelas testemunhas no processo, de facto, não indica as datas em que a trabalhadora terá afirmado: *Eu não uso máscara nem luvas nenhuma;* em que não terá reagido bem a uma chamada de atenção tendo afirmado: *Despeçam-me., Mandem-me embora, Se querem, despeçam-me...estão à vontade!*, ou, em que a trabalhadora teria colocado no *MSN* as frases: *Amanhã começa a minha tortura novamente... há-de ser o que Deus quiser. Ele vai-me dar forças para enfrentar aqueles animais, No dia 08 lá vou eu novamente para a minha tortura., Estou temporariamente livre dos meus pesadelos: o patrão e as colegas...que maravilha...*

Neste sentido, afigura-se que a entidade empregadora não garantiu, com a amplitude necessária, como era sua obrigação, o princípio do contraditório, uma vez que não forneceu à trabalhadora todos os elementos que enquadram a factualidade que lhe é imputada, nem comprovou que esta deles tenha tido conhecimento, designadamente através da consulta do processo e dos autos de declarações.

**2.6.2.** Por outro lado, a entidade empregadora, que afirma no ponto 35 da nota de culpa que teve conhecimento dos factos em 11.09.2009, juntando para o efeito um *auto de noticia*



dirigido à administração da empresa, comprova, através das suas testemunhas, que o administrador da empresa teve conhecimento dos alegados factos ocorridos no dia 16.07.2009 e 17.07.2009, nesses mesmos dias (auto de declarações da chefe de produção), uma vez que estava presente em reuniões havidas com a trabalhadora, e que a administração da empresa teve conhecimento do facto ocorrido no dia 5.08.2009, também no próprio dia, por ter ordenado à trabalhadora que se dirigisse à seguradora da empresa (auto de declarações da subdirectora geral).

A referida circunstância implica, no que concerne a estes factos, a caducidade do procedimento disciplinar, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, uma vez que já teriam decorrido 60 dias desde o conhecimento dos factos pelo administrador da empresa e pela administração e a data da nota de culpa (16.10.2009).

- 2.6.3.** Relativamente à acusação sobre a falta de comparência da trabalhadora a duas consultas médicas, nos dias 7.08.2009 e 16.09.2009, nas instalações da empresa, a entidade empregadora juntou um auto de declarações da chefe de produção, a confirmar que a trabalhadora não compareceu à consulta em meados de Setembro e que: *a partir desse dia, a arguida não terá comparecido mais ao trabalho, enviando apenas a sua baixa médica.* Junta, também, a comunicação de suspensão preventiva da trabalhadora, com data de 16.09.2009.

No que se refere a esta acusação, a trabalhadora, na sua resposta à nota de culpa, contra-alega que: *A acusada, no dia 31/07/2009, apresentou-se na consulta médica, marcada pela arguente, na qual solicitou que fosse comprovada que clinicamente se encontrava a amamentar o seu filho de 13 meses;*

*Tal pedido foi recusado pela médica, por a considerar absolutamente ilegal.*

- 2.6.4.** De acordo com a nota de culpa e com o auto de declarações da subdirectora geral da empresa, no dia 5.08.2009 a trabalhadora, que se apresentou ao trabalho com o braço ligado, afirmou que se tinha queimado com diluentes no local de trabalho e que, por esse motivo, a administração da empresa ordenou-lhe que se dirigisse à seguradora.

Pelos mesmos motivos, vem a trabalhadora acusada de ter relatado à seguradora factos que não correspondiam à verdade: *desde logo que essas queimaduras seriam consequência do uso de materiais utilizados no local de trabalho.*

Tais afirmações afiguram-se contraditórias, uma vez que a administração da empresa ordenou à trabalhadora que se dirigisse à seguradora, vindo mais tarde acusá-la de referir àquela entidade o que inicialmente justificou a ordem que recebeu. Acresce que os documentos referidos pela empresa como sendo os que contêm as afirmações da trabalhadora e a resposta da entidade empregadora não se encontram junto ao processo

em análise.

**2.6.5.** Por último, no que respeita às frases existentes no *MSN*, e que são confirmadas no auto de declarações da trabalhadora ..., com a categoria de aprendiz, as mesmas não foram juntas aos autos, ao contrário do que é afirmado nesse mesmo depoimento.

**2.7.** No âmbito do processo em análise é relevante a afirmação da trabalhadora ao salientar que o processo disciplinar é uma consequência do exercício do direito a amamentar o seu filho de treze meses de idade.

Na realidade, da factualidade invocada, que não suscitou outras considerações ao longo do presente parecer, resulta comprovado que a trabalhadora não compareceu à consulta marcada para dia 16.09.2009, e que se recusou a assinar um recibo de vencimento.

Ora, incumbindo à entidade empregadora o onus de provar que o despedimento ocorre por existir justa causa que o fundamenta, não é inequívoco, neste processo, que não possa tratar-se da aplicação de uma sanção abusiva, como reacção ao exercício de um direito, nos termos previstos na alínea *d)* do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho.

**2.8.** Na verdade, pelo motivos aduzidos ao longo do presente parecer, quer de ordem substantiva quer de ordem processual, não se afigura como justificada a proporcionalidade da sanção atendendo à gravidade da infracção e à culpa do infractor, e, nesse sentido, não é inequívoco o nexo de causalidade existente entre a actuação da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral, nomeadamente pela comprovação do grau de lesão dos interesses do empregador.

**2.9.** Assim sendo, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, nos termos e de acordo com o previsto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, não tendo sido ilidida a presunção em como o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 63.º desse mesmo Código, não sendo inequívoco que o presente despedimento não configure uma discriminação, por motivo de maternidade, da trabalhadora lactante.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., uma vez que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o

despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por insuficiência na demonstração do preenchimento dos requisitos da justa causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2009**