



PARECER N.º 13/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável, 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 60 – DG/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 17 de janeiro de 2012, um processo disciplinar instaurado pela ..., Informática, Serviços e Outsourcing, Lda, com vista à emissão de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de *Business Account*.

1.2. Do Processo Disciplinar, para além da nota de culpa de 02.11.2011 e da resposta à nota de culpa de 18.11.2011, constam fotocópias de:

- Participação da gerência da empresa, de 31.10.2011, imputando os factos à trabalhadora e nomeação de mandatária para a instrução do processo;
- E-mails do diretor-geral da empresa para a trabalhadora e desta para aquele;
- Declaração de um trabalhador da empresa, em 21.10.2011: ... *por instruções do Diretor Geral, ... da empresa "... – INFORMÁTICA, SERVIÇOS E OUTSOURCING, LDA.", desloquei-me ao Cento Comercial ..., pelas 18.30h, conforme sugestão da Trabalhadora, para recolher os instrumentos de trabalho da Trabalhadora ..., tendo-me sido entregue o*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Computador e o Telemóvel. Neste mesmo dia, entreguei o Computador e o telemóvel ao Senhor Diretor Geral, conforme solicitado ...

- Termo de Responsabilidade e recebimento do veículo automóvel pela trabalhadora, em 21.06.2011;
- Contrato de aluguer e condições gerais e particulares de utilização do veículo entre a entidade empregadora e a PEUGEOT, renting, em 21.06.2011;
- Certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da trabalhadora de 19.10.2011 a 26.10.2011, 8 dias, e, 27.10.2011 a 25.11.2011;
- Carta registada de 02.11.2011, nos termos da qual a entidade empregadora anexa a nota de culpa e solicita a entrega da viatura até ao dia 4.11.2011, uma sexta-feira;
- Talão de receção desta documentação pela trabalhadora, em 04.11.2011;
- Termo de entrega da viatura pela trabalhadora, em 7.11.2011, segunda-feira seguinte.

1.2.1. No e-mail de 19.10.2011 o Diretor-Geral da entidade empregadora solicita à trabalhadora que devolva o portátil, o telemóvel e a viatura:

(...) Precisamos que venhas cá à ... de acordo o que falámos ao telef. Não te esqueças de trazer portátil, telem, e viatura ... ao que a trabalhadora respondeu: (...) Agradeço a tua atenção, pelo que informo que poderão proceder ao levantamento do portátil e do telemóvel amanhã, solicitando apenas que me contactem previamente a confirmar a hora. Porém, penso que não faz sentido proceder à entrega do Peugeot 508 1.6 sw, uma vez que o mesmo me foi entregue para uso não só profissional, mas também pessoal, como aliás, sucedeu em todos os períodos de férias e fins de semana até à data. Na verdade, a entrega do veículo, sem qualquer substituição do mesmo por equivalente, implica a diminuição da minha retribuição, o que é expressamente proibido pelo disposto na alínea d) do n.º 1 do art. 129.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Por conseguinte e confiante de que a ... não pretende agir em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

desconformidade com a lei, agradeço que me informem da data em que pretendem que seja feita a substituição do Peugeot por veículo com características e valor equivalentes. Por outro lado, relembro que estão em dívida as seguintes quantias:

- a) €1.010,30, relativos às comissões dos meses de outubro (€ 179,40), novembro (€ 420,50) e dezembro (€ 410,40), todos do ano de 2010;*
- b) € 1.377,45, relativos a despesas incorridas em virtude do exercício das minhas funções de Comercial (Business Account) nos meses de julho (€ 430,36), agosto (€ 272,60), setembro (€ 444,77) e outubro (€ 229,72), todos do ano de 2011;*
- c) €1.654,36, a título de subsídio de férias, equivalente ao gozo de 18 dias de férias;*
- d) €2.022,00, correspondente ao ordenado do mês de setembro de 2011;*
- e) € 134,61, referentes ao subsídio de refeição do mês de setembro de 2011 e equivalente a 21 dias de trabalho efetivo;*
- f) €741,40, respeitante aos 11 dias de trabalho prestado no mês de outubro de 2011;*
- g) € 32,05 relativos ao subsídio de refeição do mês de outubro de 2011 e equivalente a 5 dias de trabalho efetivo.*

A falta de pagamento destas quantias pela ... está a colocar-me num estado de apreensão e angústia que apenas prejudica a minha gravidez. De facto, pediram-me que aguardasse até ao dia 14 de outubro, data em que efetuariam o pagamento, o que fiz infrutiferamente. Depois, informaram-me que pagariam as quantias em dívida até ao dia 19, o que também não ocorreu.

A questão é que, além das retribuições em falta, estão em causa despesas cujos valores fui obrigada a adiantar pela ..., pelo que não só não recebi os valores correspondentes ao trabalho prestado, como ainda suportei o pagamento de quantias que, neste momento, muita falta me fazem.

Solicito que procedam, até dia 25 de outubro de 2011, à transferência



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*bancária das quantias supra descritas, para a minha conta n.º ...
agradecendo o envio do competente recibo. (...)*

1.2.2. A participação disciplinar interna, de 31.10.2011, indica:

... no dia 31.10.2011 de que a trabalhadora ..., se recusou a entregar a viatura da empresa da marca Peugeot 508 1 6SW, com a matrícula 29-LM56, no dia 20 de outubro de 2011, que estava autorizada a utilizar como instrumento de trabalho, durante a sua prestação de trabalho. A Trabalhadora deu conhecimento, ao Diretor Geral da empresa ..., no dia 19 de outubro de 2011, que iria continuar de Baixa Médica, dado que, se aproximava o final da Gravidez. Pelo mesmo, nesse mesmo dia, por telefone e por email, solicitou à Trabalhadora ... a entrega dos instrumentos de trabalho, nomeadamente, o computador, telemóvel e automóvel, dado que a Trabalhadora iria estar afastada da empresa. A Trabalhadora apenas entregou o computador e o telemóvel, tendo-se recusado a entregar a viatura que utilizava da empresa, desobedecendo a uma ordem do seu superior hierárquico, causando sérios prejuízos à entidade empregadora.

Pelo exposto, a Trabalhadora cometeu um eventual ilícito disciplinar. ...

1.3. Na nota de culpa de 2.11.2011, recebida pela trabalhadora em 04.11.2011, a entidade empregadora pretende despedi-la com justa causa, acusando-a ter cometido ... *grave violação dos deveres, de obediência previsto no art.º 128.º, n.º 1, aliena e) e n.º 2 do CT, de custódia previsto na alínea g) do art.º 128.º do CT e do dever da boa fé e lealdade por parte da trabalhadora previsto no n.º 1 do art.º 126.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (...)*
(...) O presente processo disciplinar foi mandado instaurar a 31 de outubro de 2011 pela Gerência da sociedade comercial "... - INFORMÁTICA, SERVIÇOS E OUTSOURCING, LDA., ... adiante designada por entidade empregadora, contra a trabalhadora ao seu serviço, ..., Business Account, residente ...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1. *A entidade empregadora dedica-se à comercialização de equipamentos informáticos, respetivos acessórios software, equipamentos e sistemas de telecomunicações e redes estruturadas.*
2. *A trabalhadora ora Arguida foi admitida ao serviço da entidade empregadora em 01.01.2011, para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Business Account, auferindo uma remuneração mensal ilíquida de € 2.022,00, acrescida de subsídio de refeição de € 6,41.*
3. *No início do contrato foi entregue à Trabalhadora, um computador e um telemóvel, como instrumentos de trabalho.*
4. *Mais tarde, em 21.06.2011, foi também entregue à Trabalhadora, a viatura da marca Peugeot 508 1.6, com a matrícula ..., para o exercício da sua atividade profissional.*
5. *A trabalhadora no dia 19 de outubro de 2011 comunicou ao seu superior hierárquico, o Senhor Diretor Geral, ..., que a Baixa Médica foi prorrogada, dada a sua situação de Gravidez.*
6. *Nesse mesmo dia, 19.10.2011, o Diretor Geral solicitou à Trabalhadora a entrega dos instrumentos de trabalho, essa solicitação foi feita por telefone por email e por sms, como se descreve:*
7. *Por email, datado de 19.10.2011 enviado às 11.28, onde se lê “(...) Precisamos que venhas cá à ... de acordo o que falámos ao telef. Não te esqueças de trazer portátil, telem, e viatura (esta não é difícil..)” (...)*
8. *Nesse mesmo dia, o Diretor Geral ..., reitera o mesmo pedido, por sms, para o telefone da Trabalhadora que lhe estava distribuído com o número ... com a seguinte mensagem “..., dado o aditamento da tua Baixa, e aqui precisarmos dos recursos, viatura, carro e telemóvel, podemos agendar amanhã ir ter contigo. Diz-me se é melhor de manha ou de tarde. Obrigada.”.*
9. *E, ainda, nesse mesmo dia, pelas 18.05, o Diretor Geral ..., envia novo email à Trabalhadora, onde lhe solicita de novo os instrumentos de trabalho, nomeadamente, a entrega da viatura, computador e telemóvel, tal como se alcança do email que se transcreve “.. Dada a situação de*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

cautela hospitalar (e bem, para rapidamente recuperares), podemos amanhã ir ter contigo ou alguém que indiques para recolhermos a viatura, pc e telem Diz-me só quando é que te dá mais jeito (manhã ou tarde). Fico então a aguardar o teu contacto.”

10. A esta solicitação, responde a Trabalhadora, por email datado de 20.10.2011, enviado às 23.45h, ao seu superior hierárquico que não entregava a viatura, apenas, entregaria o computador e o telemóvel.

11. Consequentemente, foi alertada pelo seu superior hierárquico que deveria entregar todos os instrumentos de trabalho que tinha em seu poder, caso não o fizesse incorreria em desobediência.

12. Não obstante, estas ordens dadas à Trabalhadora, a mesma não as acatou, não tendo entregue a viatura até à presente data.

13. Pelo que, a recusa da entrega da viatura pela trabalhadora à entidade empregadora tem causado inúmeros prejuízos, dado que, o preço de aluguer mensal da viatura cifra-se em 515,37 (a este valor ainda acresce o seguro e o gasóleo que não se encontra contabilizado, este valor apenas se reporta ao preço de aluguer da viatura), e desde a data da recusa da entregada viatura em 20.10.2011 já passaram 12 dias que representam um custo à entidade empregadora relativo ao aluguer diário da viatura de €206,16 (12x€17,18), acrescido das outras despesas, nomeadamente, gasóleo e seguro, que deverá ser imputado à mesma, desde a data da recusa até à entrega efetiva da viatura.

14. Como bem sabe a Trabalhadora, a empresa está a passar por uma forte redução na sua atividade comercial e um conseqüente decréscimo no volume de negócios, o que tem levado a gerência da empresa a uma necessidade efetiva de reduzir custos e despesas, por forma recuperar a mesma;

15. Como decorre da cláusula 9.^a do contrato de trabalho em vigor entre a entidade empregadora e a Trabalhadora ora Arguida “3. A Segunda Contraente compromete-se a devolver à Primeira contraente todos os instrumentos de trabalho que lhe tenham sido disponibilizados por esta, após a cessação do contrato de trabalho e sempre que a Primeira o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

solicite”.

16. O que na verdade aconteceu, a entidade empregadora solicitou, por escrito e por telefone, diversas vezes, a entrega da viatura, tendo-se recusado a Trabalhadora a entregá-la.

17. A Trabalhadora apenas entregou o computador e o telemóvel da empresa, ficando em seu poder, de forma ilegítima e abusiva, a viatura da empresa da marca Peugeot 508 1.6 SW, com a matrícula ..., que apenas lhe estava afeta durante execução da sua prestação de trabalho, violando o contrato de trabalho e quebrando a necessária confiança com a entidade empregadora

18. Apesar de alertada pelo Diretor Geral da empresa, ... de que a sua ação não seria correta, a Arguida não acatou as orientações do superior hierárquico, agindo deliberada e conscientemente contra os interesses da entidade empregadora, violando o contrato e as regras de disciplina da empresa que representam uma grave lesão dos interesses da entidade empregadora.

19. Decorre da lei a imposição à Trabalhadora de não assumir comportamentos de prejuízo para a entidade empregadora, o que de facto aconteceu, consubstanciado na recusa da entrega da viatura, sendo este um dever decorrente da lei e um dever decorrente do contrato de trabalho a que a Trabalhadora está obrigada.

20. Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres, de obediência previsto no art.º 128.º, n.º 1, aliena e) e n.º 2 do CT, de custódia previsto na alínea g) do art.º 128.º do CT e do dever da boa fé e lealdade por parte da trabalhadora previsto no n.º 1 do art.º 126.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

21. O comportamento culposos da Arguida, atenta a sua gravidade e consequências, tornaram praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral, constituindo, desse modo, justa causa de despedimento, por força do disposto na alínea a), e e) do n.º 2 do art.º 351.º do Código do Trabalho.

22. Termos em que deverá remeter-se a presente Nota de Culpa à



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Arguida, para esta, querendo, apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias úteis, de harmonia com o art.º 355.º do citado diploma legal.

Lisboa, 2 de novembro de 2011 (...)

- 1.4.** Em 18.11.2011 a trabalhadora, através de Mandatária para o efeito constituída, apresenta ... *DEFESA ESCRITA* ... nos termos seguintes:

1- Da Relação Laboral

1 - É verdade que a trabalhadora tem vindo a desempenhar funções de Business Account e desde novembro de 2010 estava com a responsabilidade de acompanhar a Implementação do sistema de qualidade ISO 9001:2008 da ...

2 - Também é verdade que, ao abrigo da relação laboral supra indicada, a entidade patronal entregou à trabalhadora um computador e um telemóvel como instrumentos de trabalho.

II - Da Entrega do Veículo

3 - A ... entregou ainda à trabalhadora um veículo automóvel da marca Peugeot 508 1.6, com a matrícula ...

4 - A partir da sua entrega à trabalhadora e de acordo com os termos do contrato vigente, e com o conhecimento e consentimento expresso da entidade patronal, a trabalhadora passou a usar ininterruptamente a viatura, tendo utilizado a mesma em todos os dias úteis, em todos os fins de semana e nas suas férias, ou seja, também para uso privado.

5 - Acresce que a Trabalhadora vendeu o veículo automóvel de que até então era proprietária a 30 de janeiro de 2011, após lhe ter sido atribuída pela ... uma viatura, que neste caso, foi substituída pela atual, em virtude da indisponibilidade temporária em stock de viaturas do modelo acordado, na data da entrega.

6 - Assim, a entrega do veículo automóvel pela ... à trabalhadora, não se consubstanciou nunca, na entrega de um mero instrumento de trabalho.

7 - Com efeito, foi-lhe atribuída a viatura não só para uso profissional, mas igualmente para uso pessoal.



8 - Face ao exposto, conclui-se que o veículo automóvel entregue pela ... à trabalhadora faz parte da respetiva remuneração.

III - Dos Antecedentes do Procedimento Disciplinar

9 - À data dos factos que lhe são imputados na nota de culpa, a trabalhadora encontrava-se de baixa médica, em virtude do final de uma gravidez que, no caso concreto, poderia comportar alguns riscos, para a própria trabalhadora e para o nascituro, encontrando-se atualmente em período de gozo de baixa médica parental (no final do citado período de gestação).

10 - Efetivamente, o período inicial da baixa médica da trabalhadora comunicada à ..., começou em 12 de outubro de 2011 e terminaria a 18 de outubro de 2011.

11 - A 18 de outubro de 2011, a trabalhadora foi sujeita a nova consulta médica, da qual resultou a renovação da situação de baixa médica, no período entre 19 e 26 de outubro de 2011.

12 - Estranhamente, face à situação de baixa médica que era do conhecimento da ..., a trabalhadora recebeu, no dia 19 de outubro de 2011, uma comunicação por correio eletrónico, do Diretor Geral da ..., nos termos da qual foi solicitado à trabalhadora que indicasse a forma e o horário mais conveniente para se proceder ao levantamento da viatura.

13 - Apesar de se encontrar de baixa na data indicada no número anterior, a trabalhadora respondeu, através do e-mail de 20 de outubro de 2011, à solicitação do Diretor Geral, mostrando-se disponível para proceder à entrega dos instrumentos de trabalho e alertando para o facto da entrega do veículo configurar - e configura - uma violação do princípio da irredutibilidade do seu salário, sugerindo, em alternativa à respetiva entrega, a substituição daquela viatura por outra (Doc. 1 que ora se junta e aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

14 - Aliás, nesse mesmo e-mail a trabalhadora alertou para a necessidade de pagamento de diversas quantias pela ..., como sejam:

a) € 1.010,30, relativos às comissões dos meses de outubro (€ 179,40), novembro (€420,50) e dezembro (€410,40), todos do ano de 2010;



b) € 1.377,45, relativos a despesas incorridas em virtude do exercício das funções de Comercial (Business Account) nos meses de julho (€ 430,36), agosto (€ 272,60), setembro (€ 444,77) e outubro (€ 229,72), todos do ano de 2011;

c) € 1.654,36, a título de subsídio de férias, equivalente ao gozo de 18 dias de férias;

d) € 2.022,00, correspondente ao ordenado do mês de setembro de 2011;

e) € 134,61, referentes ao subsídio de refeição do mês de setembro de 2011 e equivalente a 21 dias de trabalho efetivo;

f) € 741,40, respeitante aos 11 dias de trabalho prestado no ms de outubro de 2011;

g) € 32,05, relativos ao subsídio de refeição do mês de outubro de 2011 e equivalente a 5 dias de trabalho efetivo.

15 - Consequentemente, as partes iniciaram conversações, de modo a tentar chegar a um acordo não só quanto aos pagamentos em atraso, mas também no que dizia respeito ao automóvel suspendendo-se a respetiva e alegada obrigação da sua entrega.

16 - Estas negociações goraram-se, como a ... bem sabe, no dia 2 de novembro de 2011.

IV - Dos Factos Constantes da Nota de Culpa

17 - A data da frustração das negociações entre a trabalhadora e a ... é, aliás, comum à data da comunicação da nota de culpa e data da resposta da ... ao e-mail da trabalhadora de 20 de outubro de 2011 (ambas datadas de 2 de novembro e recebidas pela trabalhadora no dia 4 de novembro de 2011) (Doc. 2) que ora se junta e aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais).

18 - De facto, a ... resolveu enviar uma carta datada de 2 de novembro de 2011, de forma claramente apressada, a “reiterar” a ordem de entrega da viatura e alegando supostos prejuízos com a falta de entrega da viatura pela trabalhadora.

19 - Na verdade, foi a primeira carta que a trabalhadora recebeu da ... após o seu e-mail de resposta de dia 20 de outubro e foi, também, nesta



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

carta de 2 de novembro (mesma data da nota de culpa) que a ... veio responder à sugestão da trabalhadora, referindo que a mesma não teria razão pois a viatura ter-lhe-ia sido atribuída apenas a título profissional.

20 - Ou seja, a trabalhadora não se recusou a entregar o automóvel, como, de forma simplista, é relatado na nota de culpa, mas alertou para uma eventual ilegalidade e ofereceu uma alternativa.

21 - Logo que recebeu a carta no dia 4 de novembro, a trabalhadora enviou carta e e-mail a responder à citada carta de 2 de novembro de 2011, sublinhando que sempre esteve disponível para a entrega da viatura (Doc. 3 que ora se junta e aqui se dá por integralmente reproduzida),

22 - Ora, não obstante a trabalhadora tenha novamente alertado para a clara violação do princípio constitucional da irredutibilidade da sua retribuição e face à não aceitação pela ... da sua sugestão manifestada no e-mail de 20 de outubro, entregou a viatura no dia 07 de novembro de 2011 (Doc. 4 que ora se Junta e aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

23 - Aliás, o valor de € 515,37 é, como reconhecido na nota de culpa a que ora se responde, o valor mensal em que o ordenado da trabalhadora decaiu e pelo qual deverá ser compensada.

24 - A trabalhadora nunca desobedeceu a qualquer ordem legítima dada pelos seis superiores hierárquicos.

25 - A trabalhadora fez, outrossim, valer os seus direitos, alertando a entidade patronal para a violação de imperativos legais.

26 - De acordo com o disposto no art.º 128.º, n.º 1 al. e) do CT, o trabalhador só tem o dever de acatar ordens que “não sejam contrárias aos seus direitos e garantias”

27 - Segundo o disposto no art.º 129.º, n.º 1 al. d) uma das garantias do trabalhador é a proibição do empregador diminuir a sua retribuição.

28 - A trabalhadora deparou-se com uma ordem ilegal, uma vez que a entrega do veículo, que lhe foi atribuído para uso profissional e pessoal, constituiria - e constitui - uma diminuição da sua retribuição, pelo que não



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tinha qualquer obrigação de acatar a mesma.

29 - E mesmo que assim não se entenda, o que apenas se considera por mera necessidade de raciocínio, a trabalhadora nunca referiu não entregar o veículo, apenas alertou para as ilegalidades e sugeriu a substituição por outro veículo.

30 - Não tendo, entretanto, entregue a viatura, uma vez que estavam a decorrer negociações entre os mandatários de ambas as partes, que visavam não só o pagamento de quantias em falta como a resolução daquela questão do veículo, como a ... bem sabe.

31 - Ora, logo que as negociações se malograram e recebida a decisão final da ... a trabalhadora entregou o veículo, não prescindindo, contudo, da manutenção da sua retribuição, ficando assim a aguardar a entrega de nova viatura ou do pagamento do correspondente valor pecuniário.

32 - Pelo que a trabalhadora não incorreu em qualquer violação do dever de obediência (cfr. art.º 128.º, n.º 1 al. e) do CT) ao contrário do alegado na nota de culpa.

33 - Igualmente não existe qualquer violação do dever de custódia, previsto na al. e) do n.º 1 do art.º 128.º do CT.

34 - Em primeiro lugar, porque não está em causa um qualquer instrumento de trabalho, mas uma parte da retribuição, de que a ... privou ilegalmente a trabalhadora.

35 - Em segundo lugar, porque a viatura foi entregue em bom estado de conservação e foi bem utilizada, como aliás foi atestado na sua entrega através da assinatura de termo de entrega do veículo (cfr. Doc. 4).

36 - Por fim, não houve qualquer violação dos princípios da boa fé e de lealdade, ao contrário da ... que, apenas através da carta de 2 de novembro (concomitante à nota de culpa), vem alegadamente imputar encargos à trabalhadora, num período em que decorriam conversações entre as partes, como a ... tem total conhecimento, e num período de baixa médica, que atentas as circunstâncias, limitam a capacidade de mobilidade da trabalhadora.

37 - A atitude da entidade patronal é, assim, não só censurável como



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

também manifestamente persecutória e está a ter efeitos na saúde não só da trabalhadora, como teve na sua gravidez e ainda na sua qualidade de vida. ...

1.4.1. Prova testemunhal a produzir:

1. ...

Gestor Comercial ...

2. ...

Doméstica ...

3. ...

Responsável Comercial ...

4. ...

Diretor de Operações ...

Rua ..., Lisboa

5. ..., a apresentar

6. ...

Diretor Comercial ...

...

1.4.2. Das 6 testemunhas arroladas pela trabalhadora 2 foram ouvidas 2 no dia 06.12.2011, a terceira no dia 9.01.2011.

1.4.2.1. Em auto de declarações foi ouvido:

(...) ... (...) relativamente aos factos descritos nos art. 4.º 17.º da Nota de Culpa, disse o seguinte:

- Questionado se conhecia a Trabalhadora Arguida nos presentes autos e a que título, o declarante respondeu conhecê-la a título pessoal, dado que são amigos há 20 anos.

- Sabe que foi atribuída uma viatura à Arguida, presume que tenha sido no início do contrato, dado que, vê a Arguida, aos fim de semana e férias, com uma carrinha da marca Peugeot, modelo 508, cor cinza prata, com mudanças automáticas, presume que a carrinha tenha sido



atribuída a título pessoal e profissional;

- Não sabe se a Arguida tenha entregue em simultâneo o computador, o telemóvel e a viatura:

- Apenas sabe que a Arguida entregou recentemente a viatura, não sabe precisar a data, acredita que a Arguida tenha entregue a viatura voluntariamente, nada sabe mais, pois, este facto apenas se deve à relação laboral da Arguida com a entidade empregadora, desconhece os detalhes do contrato de trabalho. (...)

1.4.2.2. (...) o Sr. ..., residente ... o qual, à matéria dos autos, indicada pela Arguida relativamente aos factos descritos nos art.º 4.º 17.º da Nota de Culpa, disse o seguinte:

- Questionado se conhecia a Trabalhadora Arguida nos presentes autos e a que título, o declarante respondeu conhecê-la pessoalmente, porque têm amigos em comum e profissionalmente porque no início do ano, em 2011, mais precisamente, em 26 de janeiro de 2011, lhe vendeu um carro, da marca Mercedes C200CDI, com 7 anos, o carro era do ano 2004.

- Soube em janeiro de 2011, que a Arguida trabalhava numa empresa e apenas recentemente é que soube essa empresa era a ...

- Apenas tem conhecimento que a empresa lhe iria entregar uma viatura, tem ideia que é um Peugeot, desconhecia se essa viatura era para uso pessoal ou profissional, mas pode presumir que como a Arguida lhe vendeu o seu carro Mercedes, que fosse para uso pessoal, mas não pode garantir.

- Não sabe se a Trabalhadora entregou a viatura, dado que, não falava com a Arguida desde janeiro de 2011. (...) E nada mais disse (...)

1.4.2.3. Aos nove dias do mês de janeiro de dois mil e doze, compareceu (...) o Sr. ..., (...) Responsável Comercial, o qual, à matéria dos autos, ... art.º 4.º 17.º da Nota de Culpa e da defesa os n.ºs 3 a 5, 7, 9 a 18,30,31 e 35 disse o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- *Questionado se conhecia a Trabalhadora Arguida nos presentes autos e a que título, o declarante respondeu a título pessoal, são amigos, o declarante trabalha com o Marido da Arguida.*
- *Sabe que no início do contrato, em 2011, com a ..., a sua entidade empregadora, a mesma lhe comunicou que lhe entregava um Peugeot;*
- *A Arguida andava com uma viatura própria da marca da Mercedes e enquanto o carro Peugeot não lhe foi entregue andava num Opel Corsa para substituição da daquela viatura Peugeot que ainda não teria chegado.*
- *Pensa que o Mercedes tenha sido vendido;*
- *Sabe que a Arguida estava de Baixa de parto e ficou com a viatura que lhe estava atribuída, era um direito adquirido, pensa que não faça sentido ir de baixa e ficar sem a viatura. Sabe que a Arguida utilizava a viatura durante todo o serviço, para toda a vida, para ir às compras, para buscar os filhos, para ir de férias, pois, não faz sentido um comercial não ter um carro nesse sentido.*
- *O declarante passou férias em agosto de 2001 (...) (querendo dizer 2011), (...) uma semana, com a Arguida e família e priva com os mesmos durante o ano;*
- *Não sabe precisar a data em que a Arguida entrou de Baixa Médica e razão pela qual entrou de baixa.*
- *Sabe que existiu um conflito com a ..., motivado por falta de pagamento de despesas e comissões, mas de facto não se recorda disto, não sabe precisar, pelo que, comentava a situação com o Marido da Arguida, ..., o facto de não lhe pagarem.*
- *A Arguida nunca disse que não entregava o carro, estas conversas foram ouvidas pelo Declarante quando conversa com o Marido e Arguida, em conversas informais;*
- *Disse que o Marido da arguida comentou com o Declarante que a Arguida estava em conversações com a entrega do carro e o fecho de contas, não sabia qual a razão da saída da Arguida;*
- *Disse que estas conversações, acha que foram antes e que se devem*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ter frustrado, e não sabe porque a Arguida entregou o carro, talvez seja por algum acordo que tenha feito com a entidade empregadora;

- Sabe que a Arguida ficou muito perturbada, porque estava no final de uma Gravidez;

- Em conversa com o ... (Marido da Arguida) este disse em desabafo ao Declarante “Vamos entregar o carro pela saúde da minha Filha e da minha Mulher”;

- Nunca assistiu a nenhuma conversa diretamente com a entidade empregadora, só esteve presente na entrega do carro, com o marido da Arguida e a pessoa responsável pela entidade empregadora, para atestar que o carro estava em bom estado, como novo.

E nada mais disse, o email da Mandatária da Arguida, ..., de 9 de janeiro de 2012.

- 1.5.** Porque da análise do processo verificámos que não se encontrava o contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a entidade empregadora, solicitámos cópia deste documento, nos termos do qual não se encontra especificado o uso de veículo automóvel por parte daquela.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
 2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*
 3. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)."*
- 2.1.1.** É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação).
- 2.2.** Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe " Família" estabelece:
“(...) 1- **A família**, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à **proteção da sociedade e do Estado** e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...) (SN)”.



2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

*3- As mulheres têm **proteção especial durante a gravidez** e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...) (SN)”.*

2.3. A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

*b) **Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.** (SN) (...)*

2.4. O Código do Trabalho (CT) consagra estes princípios na relação de trabalho, nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: **Proteção em caso de despedimento (SN)**



1 – **O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (SN)**

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior **presume-se feito sem justa causa. (SN)**

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...c) ...d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.



2.4.1. Sob a epígrafe *Justa causa do despedimento*, o artigo 351.º:

1. *Constitui **justa causa de despedimento** o comportamento **culposo** do trabalhador que, pela sua **gravidade** e **consequências**, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:*

a) **desobediência** ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores , ...

d) desinteresse **repetido** pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto. ...

e) lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa. (...) (SN)

E o n.º 3 deste artigo exige que: *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*

2.4.1.1. Para aplicação da *justa causa de despedimento*, a entidade empregadora deve ter em conta o disposto no artigo 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque a lei considera-o ilícito se:

a) ...

b) *Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;*

c) ...

d) *Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*



2.4.1.2. As entidades empregadoras e os/as trabalhadores/as devem pautar a sua conduta pelos princípios legais sublinhados no artigo 126.º: (...) *proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.*

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. (...)

2.4.1.3. Concretiza o CT este princípio, no exercício do poder disciplinar, devendo a entidade empregadora ponderar a aplicação das sanções previstas no artigo 328.º escalonadas pelas suas alíneas, e respeito pelos direitos e garantias do trabalhador, nomeadamente, o que interessa ao caso *sub judice*:

Artigo 129.º

Garantias do trabalhador

1 – É proibido ao empregador: (...)

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (...).

2.4.1.4. As sanções a aplicar pela entidade empregadora também devem obedecer ao princípio da proporcionalidade previsto no artigo 330.º:

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2



ou 3.

2.4.1.5. Porque o caso ora em análise trata de questão relacionada com a devolução por parte da trabalhadora da viatura que usava ou/e se esta devolução implicará perda de retribuição haverá que chamar à colação as normas do CT, relacionadas com os deveres da entidade empregadora, como contrapartida da prestação do trabalho pela trabalhadora, que classifica, como retribuição no artigo 258.º do CT:

(...) a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 – A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2.4.1.6. E como prestação retributiva não pecuniária:

Artigo 259.º

Retribuição em espécie

1 – A prestação retributiva não pecuniária deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente na região.

2 – O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.4.1.7. E nos termos do artigo 276.º sob a epígrafe Forma de cumprimento:

1 – A retribuição é satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do artigo 259.º (...)

2.4.2. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

1 – No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 – Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 – A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º

4 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

2.4.2.1. O Artigo 355.º

Resposta à nota de culpa

1 – O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

2.4.2.2. Na Instrução do Processo o Artigo 356.º:

(...) 1 – Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 – Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 – Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 – O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5 – Após a receção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 – Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 2, 5 ou 6.

2.4.2.3. Para Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador o Artigo 357.º sublinha:

1 – ...

4 – Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade. (...)



2.5. Toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes dos princípios gerais dos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas como é o caso *sub judice*, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, em Portugal plasmados na CRP e CT, devendo estas demonstrar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas.

2.5.1. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o exposto e da análise da prova produzida, afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá ponderado de forma legal, objetiva e concreta, as circunstâncias que rodearam a prática dos factos atribuídos à trabalhadora, uma vez que não se demonstra de forma cabal, a justa causa do despedimento pretendido. Desde logo, não se encontrará suficientemente provado que a trabalhadora tenha desobedecido a ordem da entidade empregadora, na medida em que não terá recusado proceder à devolução do veículo automóvel na sua posse, apenas terá referido que tal facto poderia configurar uma violação do princípio da irredutibilidade do seu salário. Neste sentido, convirá sublinhar que assim que a trabalhadora percebeu que estava em causa o cumprimento de ordem por parte da entidade empregadora, devolveu a viatura - dia 07.11.2011 - dia útil seguinte à notificação - dia 4.11.2011 (mesmo dia da notificação da nota de culpa) .

2.5.2. Também, da prova produzida se poderá concluir que a trabalhadora não terá agido com tal desinteresse repetido pelo cumprimento das suas obrigações, ou que tenha lesado interesses patrimoniais sérios da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

empresa, que, por hipótese, justifiquem a aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, sem ser violado o princípio da proporcionalidade previsto no mencionado artigo 330 do CT.

2.5.3. Atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de por em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, não existindo no processo disciplinar analisado justa causa para despedimento da trabalhadora ora arguida.

2.5.4. Tendo em consideração os elementos que integram o referido processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de *Business Account*, promovido pela ..., Informática, Serviços e Outsourcing, Lda.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE FEVEREIRO DE 2012**