

## PARECER N.º 368/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1049 – DL/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 17.07.2015, uma carta da Sra Instrutora do procedimento disciplinar nomeada pela entidade empregadora, que se reproduz:

*“(...) Viseu, 15 de julho de 2015*

*Assunto: PROCESSO DISCIPLINAR Nº 1/2015*

*Trabalhadora: ...*

*Exmos. Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, vimos requerer a emissão de parecer, no âmbito e para efeitos do processo disciplinar laboral intentado contra a trabalhadora Senhora ..., o qual visa o seu despedimento com justa causa.*

*Para tanto, junto enviamos cópia simples integral do processo disciplinar, após a conclusão das diligências de instrução requeridas pela trabalhadora arguida, na sua resposta à nota de culpa.*

*Os fundamentos, de facto e de direito, que sustentam a intenção de despedimento da trabalhadora, que esta Associação mantêm após a fase de instrução do*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*processo, resultam do próprio processo disciplinar, em termos para os quais se remete e que aqui se dão por integralmente reproduzidos.*

*A prova, documental e testemunhal, produzida no âmbito do processo quer pela entidade patronal, quer a da trabalhadora arguida vem, a nosso ver, confirmar o enquadramento factual constante da nota de culpa.*

*Com exceção do artigo 44.º da Nota de Culpa por se ter comprovado documentalmente que na Apólice de Acidentes de Trabalho obrigatória estavam incluídas todas as trabalhadoras da Associação.*

*Assim sendo, em sede de infração disciplinar verifica-se a prática pela trabalhadora de um comportamento doloso, em estrito dolo direto, que constitui infração disciplinar por violação dos deveres gerais que para si decorrem da Lei, desde logo o disposto no artigo 126.º do Código do Trabalho e, ainda, nomeadamente, do disposto nas alíneas a), c) e e) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

*O comportamento falso e desleal da trabalhadora arguida, grosseiramente violador do princípio da boa-fé, rotundamente desrespeitando as mais elementares regras de convivência em sociedade, destruiu totalmente, de forma indelével, a relação de confiança que necessariamente subjaz ao contrato individual de trabalho.*

*É, objetivamente, inviável para a entidade empregadora manter a trabalhadora arguida no posto de trabalho que ocupa, enquanto Diretora Técnica da ..., após esta ter desobedecido ilegítimamente às ordens dadas por responsável hierarquicamente superior, bem como pelo facto de ter manifestado desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado.*

*Mas mais grave ainda por ter difamado por escrito e verbalmente a Associação, bem como os elementos da Direção, seus superiores hierárquicos, nomeadamente o presidente e o Tesoureiro.*

*Considerando-se assim como violado o princípio da boa-fé e desfeita a mais básica*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*relação contratual de confiança, é-lhe impossível manter a trabalhadora arguida ao seu serviço, em quaisquer outras funções.*

*Em consequência, o comportamento culposo da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto nas alíneas a), d) e i) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

*As infrações disciplinares praticadas pela trabalhadora arguida constituem motivo de aplicação de sanção disciplinar traduzida em despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) número 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.*

*É este o sentido da decisão final a proferir no processo disciplinar laboral.*

*Junta: 191 (cento e noventa e uma) cópias.*

*A Instrutora (...)*”.

- 1.2.** Faz parte do processo remetido à CITE, uma primeira parte, que diz respeito ao “(...) *procedimento prévio de inquérito disciplinar contra a arguida com determinação de produção de prova no âmbito da instrução considerada indispensável e necessária à fundamentação da nota de culpa (...)*” por “(...) *despacho de 24 de março de 2015, da Direção Associação ... (...)*” acompanhado de cópias de queixas da trabalhadora nomeadamente à Subcomissão de Igualdade da Assembleia da República relativa à “(...) *à situação laboral da cidadã após licença por gravidez de risco e licença de parentalidade (...)*” - fevereiro de 2015, a vários meios de comunicação escrita e áudio visual - fevereiro e março 2015, à Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) – fevereiro de 2015, ao município de Viseu – março de 2015, à CITE Processo n.º 312/QX/2015 – março 2015, ao Instituto da Segurança Social (ISS) – fevereiro 2015, alegando Mobbing e assédio moral, que aqui se dão por inteiramente reproduzidas.

**1.2.1.** A Entidade empregadora junta também cópias do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora, complemento ao regulamento interno de medidas disciplinares para funcionário, acordo de revogação de contrato de trabalho, declarações escritas de cinco testemunhas sobre este aditamento, de presenças da trabalhadora a varias consultas no ano de 2014 e declarações médicas comprovativas de gravidez de risco por parte daquela também em 2014, de impressos de subsídios da segurança social por parentalidade, alguns certificados de ausência ao serviço em 2015, bem como autos de inquirição, de 9 testemunhas, entre 15.04.2015 e 28.04.2015, funcionárias da entidade empregadora uma delas a exercer funções de diretora técnica, em substituição da trabalhadora ora especialmente protegida, e ainda inquirição do tesoureiro etc. que aqui também se dão por reproduzidos.

**1.3.** Após elaboração, em 22 de maio de 2015 do relatório final deste inquérito prévio a Sra instrutora enviou à trabalhadora a Nota de Culpa, em 02.06.2015, conforme talão dos CTT, com o seguinte conteúdo:

*“(...) NOTA DE CULPA*

*Por Despacho de 24 de março, de 2015, a Direção da Associação ... (...) mandou instaurar Processo Disciplinar ao trabalhador ..., desempenhando atualmente as funções de Diretora Técnica, nomeando, para Instrutor do Processo, (...) Advogada com escritório sito (...) Viseu.*

*Assim, Associação ... (...), em processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora ..., Diretora Técnica, com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente Nota de Culpa, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1.º*

***A arguida** presta a sua atividade profissional na sede da Instituição, exercendo as funções de Diretora Técnica tendo como funções e responsabilidades as previstas*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

na Portaria n.º 67/2012, de 21 de março e ainda outras que se mostrassem necessárias ao bom funcionamento da Associação, conforme Cláusula Primeira do Contrato de Trabalho, desde 01 de abril de 2010.

2.º

Ou seja, desde o início que **a arguida** além do trabalho específico de Diretora Técnica, desempenhava outras funções, nomeadamente à hora das refeições junto dos utentes, inclusive na cozinha, bem como o acompanhamento dos utentes em qualquer situação, nomeadamente idas ao Centro de Saúde ou Hospitais.

3.º

**A arguida** auferia mensalmente 943,82€ (novecentos e quarenta e três euros e oitenta e dois cêntimos) a título de retribuição mensal,

4.º

Não existe qualquer sanção disciplinar registada à trabalhadora **arguida**, uma vez que as advertências anteriores foram feitas verbalmente.

5.º

Por despacho da Direção da Associação ..., datado de 24 de março de 2015, foi instaurado procedimento prévio de inquérito disciplinar contra **a arguida** com determinação de produção de prova no âmbito da instrução considerada indispensável e necessária à fundamentação da nota de culpa.

6.º

Também por despacho de 09 de abril de 2015 e de 30 de abril de 2015, foram aditados novos factos ao procedimento prévio de inquérito disciplinar.

7.º

Tudo com vista a apurar os factos constantes dos despachos, e demais elementos e documentos juntos aos autos, cometidos pela **arguida**, no exercício das suas funções, que consubstanciem considerável gravidade e comprometam a relação laboral, podendo ser passíveis de censura.

8.º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*Conforme consta dos autos de declarações de fls. 74 a fls 100, previamente à elaboração da presente Nota de Culpa, foram ouvidas como testemunhas:*

- 1) a 15 de abril a Sra ..., cozinheira;*
- 2) a 15 de abril a Sra ..., auxiliar de ação direta;*
- 3) a 16 de abril a Sra ..., auxiliar de ação direta;*
- 4) a 16 de abril a Sra ..., auxiliar de ação direta;*
- 5) a 21 de abril a Sra ..., auxiliar de ação direta;*
- 6) a 21 de abril a Sra. ..., auxiliar de ação direta;*
- 7) a 23 de abril a Sra ..., auxiliar de ação direta;*
- 8) a 23 de abril a Sra ..., diretora técnica;*
- 9) a 28 de abril o Sr ..., tesoureiro.*

*9.º*

*A arguida nos dias 16 de fevereiro de 2015, no âmbito das suas funções, pelas horas, quando se encontrava na área da cozinha, esteve todo o tempo com o mesmo prato na mão a inseri-lo e a retirá-lo, nada mais fazendo, como era sua obrigação.*

*10.º*

*Todo este comportamento enquanto as auxiliares de ação direta tinham de preparar todas as refeições do dia para servir aos utentes do Serviço de Apoio Domiciliário (SAD) e do Centro de Dia.*

*11.º*

*No dia 26 de fevereiro de 2015, apesar de se encontrar de baixa médica, foi a arguida à Assembleia da República, à Subcomissão de Igualdade, Audição Parlamentar n.º 37-SCI-XII, para uma audição acerca da sua situação laboral após licença por gravidez de risco e licença de parentalidade.*

*12.º*

*Nessa audição **a arguida** prestou as seguintes declarações:*

*“Está na Associação desde 2009, nunca teve problemas para ir a consultas médicas. Simplesmente desde que engravidou tudo se modificou e alterou.*

***Qualquer consulta que precisava ir, foi proibida pelo Tesoureiro da Associação, para ir à consulta tinha de dar um dia de férias.***

*Ouve uma pessoa que lhe deu os parabéns e outra que não lhe deu sequer.*

***Tinha uma gravidez que estava a correr bem, que acabou por se considerar em gravidez de risco, na opinião dela, deveu-se ao stress laboral.”***

13.º

*Disse também:*

*“Antes de acabar a licença de maternidade, que terminava em 30/01/2015, entrei em contacto com o Presidente da Associação, a dizer que iria enviar carta para amamentação e iria retomar contrato. Ia começar no dia 02/02/2015.*

*No dia 25/01/2015 ligou o Presidente a marcar uma reunião para o dia 26/01/2015.*

***Quando chegou à reunião, ele disse que me ia despedir, porque tinham outra Diretora Técnica, a filha do tesoureiro, que estavam contentes com o trabalho dela, mas iria receber uma carta de despedimento.***

***O motivo era não haver lugar para duas pessoas, o que lhe custou.”***

14.º

*“Entretanto enviaram-lhe o acordo, que considerou insultuoso.*

*Não aceitou e puseram-na de novo de férias e deram-lhe o dia 13/02.*

***Novo acordo que tinha em vista mandá-la embora e beneficiar a filha do tesoureiro.***

***No dia 16/02 apresentou-se ao trabalho, estava à espera dela o Sr. ... com a suposta nova Diretora Técnica, e disse:***

***“Então queres trabalhar, vai trabalhar, mas vais trabalhar lá para baixo, trabalhas como auxiliar.”***

***Argumentou que não era a categoria dela não é essa, que não foi contratada para Isso. Veio para a cozinha e fez apoio domiciliário e limpeza de casas.”***



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

15.º

No dia **03 de março de 2015**, o presidente da Associação, o Dr. ..., foi abordado por jornalistas de dois jornais da Região de Viseu, “...” e o “...”, sobre se a Associação queria comentar as queixas da sua trabalhadora ...

16.º

Foi entretanto a Associação confrontada com a publicação de duas reportagens nos supra citados jornais, em **06 de março de 2015**, cujos títulos são:

**“Trabalhadora Acusa Direção da Associação ... de Assédio Moral”**

**“Funcionária diz ter sido discriminada por ter engravidado”**

17.º

Nessas publicações afirma **a arguida**:

- **estar a ser vítima de agressão psicológica porque engravidou;**

- **ter sido proibida de ir às consultas de acompanhamento da gravidez, tendo de pedir o dia de férias;**

**“O tesoureiro disse-me que teria de tirar dias de férias para ir às consultas de acompanhamento de gravidez”.**

- **durante a gravidez foi sofrendo pressões diversas, que crê foram o motivo porque despoletou numa gravidez de risco.**

18.º

Afirma ainda **a arguida** que no dia 16 de fevereiro ao apresentar-se na Associação:

**“Tinha à minha espera o Presidente da Direção que me impediu de desempenhar as funções. Colocou-me sob as ordens de uma suposta nova Diretora Técnica e mandou-me para a cozinha desempenhar as funções de auxiliar de Ação Direta.**

As funções são uma tentativa de me humilharem, enxovalharem e pressionarem psicologicamente no sentido de me derrotarem.”

19.º





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*Em 08 de março de 2015, é transmitida uma Reportagem na ..., onde aparece a arguida, como o título de;*

***“Jovem mãe de Viseu acusa instituição de solidariedade de discriminação.”***

*“... alega ter sido alvo de várias tentativas de despedimento com base no argumento de extinção do posto de trabalho. Tudo porque engravidou.”*

20.º

*Em 11 de março de 2015, a arguida vai ao programa da TVI, da Fátima Lopes (“A Tarde é Sua”) onde é entrevistada por aquela apresentadora, onde se encontra também uma advogada e sob o título **“Patrícia sente-se discriminada por se mãe”**, esta diz:*

*“(...) decidi ser mãe, que é uma magia não é, que a mulher pode ter, é a essência da mulher. (...) chegou a hora de contar, portanto, à entidade patronal*

*(...) Se por um lado um membro me deu os parabéns, houve outro elemento da Direção,*

***(...) responsável pelos recursos humanos que nunca me deu os parabéns e quando eu lhe disse que estava grávida, a reação foi “tá bem” e virou-me as costas.”***

*(...) desde que a entidade patronal soube que estava grávida portanto a relação mudou ligeiramente.*

*(...), por exemplo, fui impedida de ir às consultas de rotina.*

***(...) Sempre que precisava de ir a uma consulta, tinha que dar um dia de férias, mesmo, que isso implicasse saída de 15 minutos depois, portanto, do horário.***

*(...) até de estar grávida, portanto eu podia compensar noutra altura, ou trazer a justificação, e portanto ou compensar as horas noutra dias ou até mesmo houve alturas que não compensei, porque volta e meia, claro, quando a associação precisava nós, nós enquanto colaboradoras também lá estávamos.*

*(...) eu mesma propôs para não prejudicar, apesar de a Associação não ficar prejudicada, embora a Associação não fosse prejudicada, portanto, repor essas horas, mas não, o que me foi dito foi que tinha mesmo de dar o dia.*

*(...). Depois apresentei-me ao serviço, como já não havia férias para gozar, apresentei-me ao serviço.*

***Portanto estava a minha espera a suposta, a nova Diretora Técnica, com o presidente de Direção, em que o Presidente de Direção me disse, que se queres trabalhar, trabalhas, tudo bem, a partir de agora recibes ordens da nova diretora técnica e passas lá para baixo como uma funcionária qualquer.***

***Eu perguntei-lhe o que era funcionária qualquer.***

***O que ele me disse era uma ajudante familiar. Portanto eu teria de efetuar o trabalho na cozinha, trabalho de ajudante familiar, portanto limpezas habitacionais, mudança de fraldas, limpeza de instalações, portanto da própria associação e limpeza habitacionais, portanto tudo o que implicasse o trabalho de ajudante familiar***

21.º

*Em todas estas datas estava a **arguida** a usufruir de baixa médica, que durou de 24/02/2015 a 06/04/2015.*

22.º

*Também na carta enviada pelo Município de Viseu à Associação, por requerimento datado de **12 de março de 2015**, é junta a exposição efetuada pela arguida aquele Município, onde esta se queixa de ter sido proibida de ir às consultas da gravidez, bem como de sofrer várias pressões durante a mesma, de coação para assinatura de documentos, de mobbing e assédio moral.*

23.º

*Onde a **arguida** escreve:*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*“No ano passado engravidei e tanto eu como o meu marido ficámos radiantes, imaginámos que seria o primeiro de vários filhos. Os sonhos a alegria e magia era contagiante à medida que a família e amigos iam descobrindo.*

*Chegou o momento de, naturalmente, dar a conhecer à minha entidade patronal.*

***Sendo uma Associação o Presidente da Direção, ..., deu-me os parabéns, no entanto o tesoureiro, ..., elemento da Direção com a responsabilidade de Gestão de Recursos Humanos, nunca o fez.***

***Inclusivamente proibiu-me de ir às consultas de acompanhamento da gravidez, pelo que sempre que tinha consulta tinha de pedir um dia de férias.”***

24.º

*Escreve também a **arguida**:*

*“Durante a gravidez fui sofrendo pressões diversas da minha entidade patronal. Estou em crer que o stress e a ansiedade pesaram quando a minha gravidez normal, despoletou em gravidez de risco.”*

25.º

*“9 de fevereiro de 2015 - Fui trabalhar tendo entrado às 9 horas, como era habitual antes de estar grávida. **Fui coagida a assinar o acordo** e perante a minha recusa fui colocada novamente de férias”*

26.º

*“16 de fevereiro de 2015 - Uma vez que me recusei a assinar o acordo, às 9 horas da manhã entrei ao trabalho. **Tinha à minha espera o Presidente da Direção que me impediu de desempenhar as minhas funções de Diretora Técnica, categoria consagrada no meu contrato de trabalho. Colocou-me sob as ordens de uma suposta nova Diretora Técnica e mandou-me para a cozinha desempenhar as funções de Auxiliar de Ação Direta.** Solicitei que as minhas novas funções/competências me fossem comunicadas por escrito ao qual ele se recusou desde logo. As funções que me vejo a desempenhar não são desprestigiantes, mas são uma tentativa de me humilharem, enxovalharem e pressionarem*

*psicologicamente no sentido de me derrotarem. Não falta muito para o conseguirem.*

***Sou vítima de mobbing e assédio moral.”***

27.º

*“17 de fevereiro de 2015 - Sou avisada que vou ter de trabalhar, como auxiliar de ação direta, aos sábados e domingos, quando nunca tinha até então trabalhado aos domingos (apenas pontualmente quando as necessidades em termos de pessoal assim o exigiam).”*

28.º

*Escreve ainda a **arguida**:*

***O Presidente da Direção da Associação é ao mesmo tempo Presidente da Junta de Freguesia de ..., o qual utiliza estas instituições em favor de interesses pessoais e particulares, colocando a cunhada e outros familiares amigos a trabalhar na Associação e na Junta de Freguesia colocou recentemente a trabalhar um cunhado, sem que este passasse pelo crivo de um concurso público. É com este tipo de pessoas que a ... e o seu Presidente mantêm relações institucionais e políticas?”***

29.º

*“Recentemente o Presidente da ... apareceu, na comunicação social ao lado do Presidente da Associação aqui referenciada, no lançamento da primeira pedra do lar desta ..., tendo referenciado apoio financeiro para a construção do mesmo. **O Presidente da ... vai ser parceiro de quem oprime a natalidade e pisa a basilar regra da igualdade, o acesso à parentalidade?”***

30.º

*E continua a **arguida** a escrever:*

*Ainda a respeito da construção do lar, foram espalhados pela Associação, por toda a freguesia há alguns meses atrás, folhas que solicitavam trolhas, pedreiros, marceneiros, etc., com o intuito de reunirem uma equipa para construir o lar. Falavam em “ajuste direto”, querendo dizer que é a própria Associação a comprar o*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*material, a contratar os operários e a promover a construção. De acordo com a lei, não é necessário uma empresa de construção civil, com um determinado licenciamento, para levantar o alvará junto da ... e proceder á construção da obra? Na obra não é ostentado alvará de construção, não é necessário?”*

31.º

*“A ... Associação ..., tem vindo a ser apoiada pela Câmara Municipal de Viseu, vai a ... continuar a financiar e a ser parceira desta instituição?”*

32.º

*Também através de requerimento datado de 13 de março de 2015, foi a Associação notificada da queixa feita pela arguida ao CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), onde se queixa também de ter sido proibida de ir às consultas da gravidez, bem como de várias pressões durante a mesma, de coação para assinatura de documentos, de mobbing e assédio.*

33.º

Onde a arguida escreveu:

*«No ano passado engravidei (...) o Presidente da Direção, ..., deu-me os parabéns, no entanto o tesoureiro, ..., elemento da Direção com a responsabilidade de Gestão de Recursos Humanos, nunca o fez. Inclusivamente proibiu-me de ir às consultas de acompanhamento da gravidez, pelo que sempre que tinha consulta tinha de pedir um dia de férias.»*

*Durante a gravidez fui sofrendo pressões diversas da minha entidade patronal. Estou em crer que o stress e a ansiedade pesaram quando a minha gravidez normal, espoletou em gravidez de risco.”*

*“16 de fevereiro de 2015— Uma vez que me recusei a assinar o acordo, às 9horas da manhã entrei ao trabalho. Tinha à minha espera o Presidente da Direção que me impediu de desempenhar as minhas funções de Diretora Técnica, categoria consagrada no meu contrato de trabalho. Colocou-me sob as ordens de uma suposta nova Diretora Técnica e mandou-me para a cozinha desempenhar as*

**funções de Auxiliar de Ação Direta.** Solicitei que as minhas novas funções/competências me fossem comunicadas por escrito ao qual ele se recusou desde logo. As funções que me vejo a desempenhar não são desprestigiantes, mas são uma tentativa de me humilharem, enxovalharem e pressionarem psicologicamente no sentido de me derrotarem. Não falta muito para o conseguirem. Sou vítima de mobbing e assédio moral.”

**“17 de fevereiro de 2015— Sou avisada que vou ter de trabalhar, como auxiliar de ação direta, aos sábados e domingos, quando nunca tinha até então trabalhado aos domingos (apenas pontualmente quando as necessidades em termos de pessoal assim o exigiam).”**

34.º

Foi também a Associação notificada do Processo de Denúncia que a arguida remeteu para Instituto da Segurança Social, IP, Centro Distrital de ..., em 18/02/2015.

35.º

A tudo isto acresce o uso pela **arguida** do Facebook para acusar e publicar tudo o atrás referido.

36.º

**Com este comportamento censurável pretendia a arguida difamar a Associação, bem como os membros da Direção, mais propriamente o seu tesoureiro e o seu presidente.**

37.º

A **arguida**, apesar da norma da Associação de não uso de telemóvel particular pelos seus trabalhadores, durante as horas de serviço, continua a fazer uso dele para chamadas particulares.

38.º

A **arguida**, com o seu comportamento, recusou acatar uma ordem expressa e legítima dos seus superiores hierárquicos.

*Por outro lado,*

*39.º*

*A **arguida** nos anos de 2010 a 2014, era incumbida pela Direção da Associação, para ajudar os utentes, que tal solicitassem, na entrega dos seus IRS, sem custos para estes.*

*40.º*

*Tal serviço, fazia parte das suas atribuições e era efetuado pela **arguida** durante a hora do expediente.*

*41.º*

*Ora ao contrário das ordens dadas por aquela Direção, a **arguida** cobrava aos utentes a quantia de 5 € (cinco euros), quantia que esta fazia sua.*

*42.º*

*Tal situação veio a conhecimento da Direção da Associação, quando foram abordados, nomeadamente pelos utentes ..., ..., ... e ..., se teriam também este ano de efetuar aquele pagamento.*

*43.º*

*Assim à revelia daquelas ordens expressas, a **arguida** solicitou aqueles valores para proveito próprio. Uma vez mais, em manifesta discordância com ordens expressas Direção da Associação.*

*44.º*

*Também após a presença do ACT, Autoridade para as Condições do Trabalho no dia 20/02/2015, a solicitação da **arguida**, foi a Associação notificada para proceder á entrega de vários documentos sob pena de contraordenação, os serviços ao fazerem a recolha dos mesmos aperceberam-se que a Associação não tinha:*

- Mapa de horário de trabalho;*
- Registo dos trabalhadores;*
- Registo do n.º de horas prestadas pelos trabalhadores, por dia, com indicação da hora do início e termo;*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

- *Informação escrita aos trabalhadores sobre as condições do contrato de trabalho;*
- *Fichas de aptidão dos últimos exames de saúde realizados aos trabalhadores (havia algumas funcionárias que não tinham);*
- *Relatórios de avaliação de riscos.*

45.º

*Um dos documentos também solicitados pelo ACT, era a Apólice de Acidentes de Trabalho, tendo a Associação após análise da mesma verificado que naquela apólice faltavam referir algumas trabalhadoras, nomeadamente as trabalhadoras, ... e ..., que estavam assim sem estar abrangidas por aquele seguro obrigatório, com todas as consequências.*

46.º

*Tendo a **arguida** a categoria de Diretora Técnica, competia a esta zelar para que esta Associação estivesse a cumprir com as suas obrigações laborais e legais, o que não estava a acontecer.*

47.º

*Em face da matéria de facto descrita, o comportamento da arguida é merecedor de censura, uma vez que é obrigada, nos termos legais, a cumprir as normas, obrigações e deveres dos trabalhadores) designadamente:*

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- b) O dever de realizar o trabalho com zelo, cuidado e diligência;*
- c) O dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução do trabalho, quando não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias e o dever de comunicação imediata a superior hierárquico dos factos que possam pôr em risco o desempenho das suas funções e o normal desenvolvimento da atividade da empresa;*

48.º





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*Do mesmo modo, está a trabalhadora obrigada a cumprir os deveres que lhe são impostos, designadamente os de obediência e lealdade.*

*49.º*

*Conforme previsto no Artigo 128 n.º 1 alíneas a), c), e) e n.º 2 do Código do Trabalho).*

*50.º*

*E bem assim, a cumprir as instruções internas vigentes, designadamente no que respeita ao desempenho das suas funções e às regras e procedimentos de trabalho/tarefas.*

*51.º*

*A arguida cometeu ainda a infração prevista na alínea a), d) e i) do n.º 2 do artigo 351.º do código do Trabalho aprovado pela Lei 77/2009 de 12.02, que integra o conceito de justa causa de despedimento.*

*52.º*

**A saber:**

- 1. Desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas por responsável hierarquicamente superior, quando continua a usar o telemóvel particular durante as horas de serviço, bem como quando recebeu ilegitimamente 5€ de vários utentes para entrega de IRS.*
- 2. Manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado, quando durante uma manhã inteira esteve a fazer de contas que trabalhava e quando não tinha organizado os documentos laborais e legais necessários ao funcionamento da Associação e mais grave ainda quando não mantinha atualizado o seguro de Acidentes de Trabalho dos trabalhadores da Associação.*
- 3. Difamou por escrito e verbalmente a Associação e os elementos da Direção, seus superiores hierárquicos, nomeadamente o Presidente da Associação, o seu Tesoureiro,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

53.º

*Infrações disciplinares também devidamente previstas no Regulamento Interno da Associação ..., em que no Artigo 4.º, se prevê o despedimento por justa causa:*

- *alínea d) Desobediência grave e repetida a ordens ou instruções legítimas dos superiores hierárquico e dos responsáveis pela organização e funcionamento da Instituição;*
- *alínea e) Execução das suas atividades com desleixo;*
- *alínea m) Mente e/ou levanta falsos testemunhos.*

54.º

*Estes comportamentos não são admissíveis e a Instituição não lhes pode ficar indiferente do ponto de vista disciplinar.*

***Termos em que se promove o presente processo disciplina com o n.º 1/2015 e face, aos elementos constantes dos autos se prevê a aplicação de sanção disciplinar, que poderá ser uma das previstas na alínea f) do n.º 1 do art.º 328 do Código de Trabalho (despedimento sem qualquer indemnização ou compensação)***

***Nos termos do artigo 355 n.º 1 do Código do Trabalho a trabalhadora dispõe de 10 dias úteis para, querendo, consultar o processo e responder à Nota de Culpa, o que deverá fazer sob a forma escrita, apresentando todos 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.***

***Meios de prova:***

***- DOCUMENTAL:***

*A constante dos autos;*

***- TESTEMUNHAL:***



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*Foram ouvidas as testemunhas ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... conforme respetivos autos de declarações constantes de fis. 74 a 100 do processo disciplinar.*

*Esta nota é feita em duplicado, sendo uma via entregue à trabalhadora e outra junta ao processo.*

*Viseu, 29 de maio de 2015*

*A instrutora (...)*”.

**1.4.** A Resposta à nota de culpa subscrita por advogado da trabalhadora, tem o seguinte teor:

*“(...*

*Associação ...*

*..., Arguida no processo disciplinar que a Associação ... lhe move, vem*

*RESPONDER A NOTA DE CULPA,*

*o que faz nos seguintes termos;*

*Da caducidade:*

*1.º Em 01 de abril de 2010, a Arguida foi contratada para desempenhar as funções de diretora Técnica na Associação ...*

*2.º Tal como é do conhecimento da Associação ..., a Arguida apresentou baixa médica em finais de junho de 2014, em virtude da sua gravidez ter evoluído para uma situação de gravidez de risco.*

*3.º Data a partir da qual as funções de diretora Técnica foram assumidas - de facto - pela Direção nos meses de julho e agosto e após setembro de 2014 por outra trabalhadora, entretanto contratada e ao que se presume habilitada para desempenhar a função que a Arguida vinha desempenhando até junho de 2014.*

*4.º Ainda que a entidade patronal alegasse desconhecer a forma e os termos em que a Arguida desempenhava as suas funções — o que não se concede, em virtude do trabalho da Arguida ser permanentemente e minuciosamente fiscalizado e dirigido pelo Tesoureiro da Direção, aquando da avocação das funções da Arguida*

*nos meses de julho e agosto, necessariamente, de forma a exercer a função na sua plenitude e eficazmente tomou conhecimento de tudo quanto foi realizado ou se encontrava por realizar.*

*5.º Prescreve o n.º 2 do Artigo 329.º do Código de Trabalho que:*

*“O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador... teve conhecimento da infração.”*

*6.º A Jurisprudência é clara e unânime quando expressa:*

*“O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ... teve conhecimento da infração.” Ac. RE, de 26.06.2007 6º. E ainda,*

*“O prazo de 60 dias para o exercício da ação disciplinar (prazo de caducidade) assenta na ideia de que a maior ou menor lentidão no desencadeamento do processo disciplinar exprime o grau de relevância atribuído pelo empregador à conduta da infratora; se o procedimento disciplinar não se iniciar dentro dos 60 dias subsequentes ao conhecimento da referida conduta, esse facto constitui presunção *uris et de iure* de irrelevância disciplinar.” Ac. RL, de 25.06.2008*

*7.º Ora, o despacho de abertura de inquérito que serve de alicerce ao presente processo disciplinar está datado de 24 de março de 2015.*

*8.º Pelo que caducou o prazo para a Associação ... instaurar procedimento disciplinar pelas infrações relatadas nos artigos 36.º a 44.º da Nota de Culpa.*

*Da Impugnação:*

*9.º A Arguida impugna na sua totalidade o vertido na Nota de Culpa, por não corresponder à verdade.*

*falando claro,*

*10.º A Arguida ao contrário do expresso no n.º 2 da Nota de Culpa apenas desempenhava as funções de Diretora Técnica.*

*11.º A Arguida nunca foi sancionada disciplinarmente.*

12.º Não se percebendo o significado da segunda parte do n.º 4 da Nota de Culpa “... uma vez que as advertências anteriores foram feitas verbalmente.”

13.º Desconhece-se a existência de aditamentos ao procedimento prévio de inquérito disciplinar bem como do seu conteúdo.

14.º Mais uma vez, não se percebe o n.º 8 da Nota de Culpa “A arguida no dias 16 de fevereiro de 2015, no âmbito das suas funções, pelas horas, quando se encontrava na área da cozinha, esteve todo o tempo com o mesmo prato na mão a inseri-lo e a retirá-lo, nada mais fazendo, como era sua obrigação.”

15.º Nos dias ou no dia?

16.º No âmbito de que funções? De Diretora Técnica?

17.º Quando? O dia todo? Que horas?

18.º Esteve a inserir e a retirar um prato de onde?

19.º Era obrigação da Arguida fazer o quê?

20.º A Nota de culpa carece manifestamente — pelo menos nesta parte — da descrição do circunstancialismo de tempo, modo e lugar onde os factos imputados à Arguida ocorreram.

21.º Vendo-se a Arguida impedida de exercer a sua defesa, uma vez que desconhece em concreto os termos da acusação que lhe é dirigida.

22.º Diga-se por mera cautela que as funções da Arguida não contemplam o manuseamento de pratos.

23.º Voltando à Nota de Culpa, do artigo 10.º ao 35.º a Associação ..., de forma artilosa e esforçada transcreve declarações, denúncias, notícias da comunicação social e respetivos títulos ou manchetes.

24.º Procurando dar a entender ser alvo de uma campanha de difamação por parte da Arguida.

25.º Nada de mais falso

Senão vejamos,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

26.º Após engravidar, a Arguida informou a sua entidade patronal nas pessoas do seu Presidente e Tesoureiro da Direção.

27.º Após esta comunicação, a postura da entidade patronal perante a Arguida alterou-se por completo.

28.º De repente e sem motivo que o justificasse alguns elementos da Direção começaram a dirigir-se à Arguida de forma ríspida e prepotente, culminando na proibição de frequentar as consultas de acompanhamento de gravidez.

29.º Obrigando a Arguida a pedir dias de férias para poder ter acompanhamento médico durante a gravidez.

30.º Tais pressões e stress, a que a Arguida foi sujeita no seu local de trabalho, despoletou uma gravidez de risco e conseqüente baixa médica.

31.º Sucede ainda que, durante o período de tempo em que a Arguida esteve de baixa, a Associação ... contratou em setembro de 2014 uma outra Diretora Técnica — filha do Tesoureiro da Direção.

32.º Após o parto e esgotada a licença de parentalidade a que tinha direito a Arguida informou a sua entidade patronal que iria retomar o seu posto de trabalho.

33.º Contudo, antes ainda de regressar ao serviço, no dia 25 de janeiro de 2015, foi a Arguida contactada pelo Sr. ..., presidente da Associação ..., para comparecer no dia 26 de janeiro na sede da sua entidade patronal para falar com este.

34.º Esse encontro teve como único fim informar a Arguida de que estava despedida e que tal facto lhe seria comunicado por escrito com uma proposta de acordo, mais informando que se o acordo não fosse aceite seria despedida em sede de processo disciplinar.

35.º Como a Arguida não recebeu qualquer comunicação, terminado a licença de parentalidade compareceu no seu local de trabalho pelas 09:00 horas.

36.º Após contacto telefónico com o Tesoureiro da Direção – pai da Diretora Técnica entretanto contratada – foi dispensada do serviço daquela dia e do dia seguinte (31 de janeiro e 1 de fevereiro).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

37.º No dia seguinte a Arguida foi informada via e-mail que estava de férias de 02 a 06 de fevereiro.

38.º No dia 05 de fevereiro a Arguida recebe novo e-mail com uma proposta de acordo para extinção de posto de trabalho onde a Associação ... se propunha a pagar-lhe a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho cerca de 1/3 do valor que a Lei lhe confere.

39.º A Arguida não aceitou a proposta e apresentou-se novamente ao serviço.

40.º No dia 09 de fevereiro, apresentou-se ao serviço uma vez mais e foi coagida a assinar o tal acordo, sendo uma vez mais ameaçada com uma processo disciplinar.

41.º Perante a recusa da Arguida em assinar o acordo e contra a sua vontade foi novamente colocada de férias até ao dia 12 de fevereiro.

42.º No dia 12 de fevereiro — último dia de férias — a Arguida recebe novo e-mail do Sr. ... dispensando-a do trabalho até ao dia 15 de fevereiro.

43.º No dia seguinte a Arguida recebe nova proposta para extinção de posto de trabalho.

44.º Uma vez mais a Arguida manifesta a sua vontade de continuar a trabalhar na Associação ...

45.º No dia 16 de fevereiro, a Arguida apresenta-se ao serviço e é impedida pelo Presidente da Direção de desempenhar as suas funções.

46.º Ordenando-lhe que fosse desempenhar as funções de Auxiliar de Ação Direta e informando-a passava a estar sob as ordens da nova Diretora Técnica.

47.º Atónita com o que lhe estava a suceder pediu que lhe informassem por escrito das suas novas competências, o que lhe foi prontamente recusado.

48.º Saliente-se que a Arguida tinha sido mãe recentemente!

49.º Sabendo que o seu marido tinha um contrato de trabalho com termo em maio de 2015 e que não seria renovado.

50.º *Ou seja, a Arguida viu-se com uma bebé nos braços, com o marido em situação de pré desemprego e ela obrigada a assinar um acordo que lhe era completamente desfavorável e a atirava também para o desemprego...*

51.º *É do conhecimento público que uma grande parte das mulheres entram em depressão durante ou após o parto.*

52.º *E que uma das principais causas para que ocorram fenómenos de depressão é a sujeição a situações de stress.*

53.º *Haverá situação mais stressante do que aquela que foi vivida pela Arguida?  
Tendo sido,*

54.º *desconsiderada — ao obrigarem-na a abdicar de dias de férias para frequentar as consultas médicas durante a gravidez,*

55.º *instrumentalizada — ao ser constantemente dispensada do trabalho e colocada de férias de um dia para o outro,*

56.º *substituída — por outra diretora técnica entretanto contratada,*

57.º *escarnecida — ao colocarem-na a desempenhar funções de auxiliar de ação direta,*

58.º *humilhada — ao ser esvaziada das suas funções*

59.º *No fundo impedida de prestar o seu trabalho da forma como o vinha fazendo até engravidar.*

60.º *Ao assim proceder a Associação ..., violou,*

61.º *O Direito à igualdade no trabalho plasmado no Art. 24.º do Código de Trabalho,*

61.º *A proibição de assédio vertido no Art. 29.º do Código de Trabalho,*

62.º *A proteção na parentalidade, expresso no Art. 35.º do Código de Trabalho,*

63.º *A proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, constante no Art. 62.º do Código de Trabalho,*

64.º *A proteção em caso de despedimento, previsto no Art. 63.º do Código de Trabalho,*

65.º *O dever do empregador:*





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

- *respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;*
- *proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral;*
- *contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação adequada a desenvolver a sua qualificação;*

- *respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija, como descrito no Art. 127.º do Código de Trabalho,*

*66.º A proibição ao empregador:*

- *opor-se, por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;*

- *obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;*

- *exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;*

- *mudar o trabalhador para categoria inferior, nos termos encontrados no Art. 129.º do Código de trabalho*

*67.º A marcação do período de férias, descrito no Art. 241.º do Código de Trabalho,*

*68.º E por mero motivo de economia processual ficamos por aqui, julgando já ter sido demonstrado o comportamento da Associação ...*

*69.º Comportamento este que fez a Arguida mergulhar na mais profunda angústia e desespero e depressão. (Cfr. Docs. 1, 2 e 3 que se anexam e se dão por integralmente reproduzidos)*

*70.º Sendo “amparada” pelo seu marido que se sentia impotente perante toda esta situação.*

*71.º E com uma filha nos braços...*

*72.º Perante o cenário acima descrito o marido da Arguida elaborou vários e-mails e denúncias que remeteu em nome da Arguida.*

73.º Procurando fazer cessar, ou pelo menos combater as humilhações e o vexame a que a Arguida estava sujeita às mãos da Associação ...

74.º Em momento algum a Arguida procurou prejudicar a sua entidade patronal.

75.º Aliás não se encontra na comunicação social qualquer referência desrespeitosa à Associação ...

75.º Quer na Assembleia da República, quer na comunicação social — declarações que efetivamente vinculam a Arguida - esta apenas relatou o que lhe tinha acontecido.

76.º Pelo que não poderá ser alvo de sanção disciplinar por reproduzir perante terceiros — Assembleia da República e meios de comunicação social que iam solicitando esclarecimentos às declarações prestadas na AR — verdades.

77.º Além do mais a Arguida encontrava-se deprimida, ansiosa e sem capacidade de representar qualquer tipo de consequência que os seus atos pudessem acarretar.

78.º Consequências essas que não se verificaram!

79.º E que a se terem verificado apenas poderiam ser assacadas à conduta dos diretores da Associação ...

80.º Que a ela teriam dado causa.

Sem prescindir da caducidade alegada,

81.º Sempre se diga que a Arguida não tem conhecimento da existência de qualquer norma ou regulamento que proíba o uso de telemóvel, nem tão pouco constam do processo disciplinar.

82.º Aliás o seu telemóvel era utilizado em benefício da Associação ...

83.º Uma vez que quer os utentes, quer os diretores contactavam a Arguida via número particular.

84.º Quanto ao IRS diga-se em abono da verdade que a Arguida apenas seguiu as ordens do Tesoureiro da Direção.

85.º Sendo falso que tenha cobrado 5€ aos utentes e que com eles tenha ficado.

86.º Ou que tenha entregue as declarações de IRS dos utentes.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

87.º No que diz respeito aos documentos que alegadamente estariam em falta, tais ausências terão de ser assacadas à nova diretora técnica e à direção.

88.º Uma vez que enquanto a Arguida exerceu de facto as funções de diretora técnica, a Associação ... encontrou-se sempre em situação regular, cumprindo com todas as normas ou preceitos a que estava obrigada.

89.º Acresce que tais documentos, bem como as apólices de seguro alegadamente em falta são da competência da Direção que as tem de rubricar e cancelar.

90.º Pelo que deverá o presente processo disciplinar ser Arquivado.

91.º Ou se assim não se entender, ser aplicada uma simples repreensão.

Isto porque,

92.º Nos termos do Art. 330.º do Código de Trabalho, 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.

Termos em que deverá o presente processo disciplinar ser arquivado por;

- ser procedente a exceção de caducidade invocada,
- todo o circunstancialismo conducente ao presente processo ter causa no comportamento e ordens diretas dos diretores da Associação ...,
- por os factos imputados à Arguida não corresponderem à verdade ou terem sido praticados por terceiros

Concluindo-se que a nota de culpa carece da descrição do circunstancialismo de tempo, modo e lugar onde os factos imputados à Arguida ocorreram, e bem assim ser infundada, não existindo prova cabal quanto aos factos articulados devendo o processo ser arquivado.

Junta: Procuração e três documentos.

Testemunhas:

..., residente no ..., Lordosa.

..., residente na ..., Ribafeita,  
..., residente na ..., Viseu,  
..., residente na ..., Viseu,  
..., residente na ..., Lisboa,  
..., residente na ..., Campo,  
..., residente na ..., Vila Nova de Gaia,  
..., com domicílio na sede do ..., Viseu.  
O Advogado (...)."

...

(...)."

**1.5.** A resposta à nota de culpa vem acompanhada da inquirição de 4 das 8 testemunhas e da documentação mencionada no articulado que aqui se dão por reproduzidos.

**1.6.** No dia 10 de julho de 2015 o procedimento disciplinar é encerrado como segue:

*"(...) Processo Disciplinar n.º 1/2015*

*Trabalhadora: ...*

*No dia 10 de julho de 2015, deu a instrutora como encerrado a as diligências probatórias do Processo Disciplinar.*

*Não se dá cumprimento ao previsto no artigo 356.º, n.º 5, do Código de Trabalho, por não existir Comissão de Trabalhadores, nem a trabalhadora é representante sindical.*

*A decisão da instrutora é a aplicação á trabalhadora da sanção disciplinar de despedimento por justa causa por provados os factos constantes da Nota de Culpa, com exceção dos factos constantes nos artigos 44.º e 45.º, por se ter comprovado documentalmente que na Apólice de Acidentes de Trabalho obrigatória estavam incluídas todas as trabalhadoras da Associação.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*Assim, será nesta data copiado todo o Processo para envio do mesmo ao CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para cumprimento do artigo 63.º do Código de Trabalho, Parecer Prévio, por se tratar de trabalhadora Lactante. A INSTRUTORA (...).*

- 1.7.** A análise deste processo cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:
- “(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*
- (...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. (...).*”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, 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 destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” que 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:*
- 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 excepcionais 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.** Neste sentido, 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 (...)"*

**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 (...).”*

**2.3.** No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe *“(...) Proteção em caso de despedimento*

*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.*

*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.*

*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 1 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 subseqüentes 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. (...)”.

**2.3.1.** 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) Se não for precedido do respetivo procedimento;

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. (...)”.

**2.3.2.** 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 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.º 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. (...).”*

**2.3.3.** O CT no que diz respeito aos Direitos deveres e garantias das partes (Secção VII) dispõe o artigo 126.º Deveres gerais das partes:

*“(...) 1 – O empregador e o trabalhador devem 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. (...).”*

**2.3.4.** Sublinhe-se ainda o disposto no artigo 127.º como “(...) Deveres do empregador.

*1 – O empregador deve, nomeadamente:*

*a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;*

*b) (...);*

*c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;*

*d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;*

- e) *Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
- f) *Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;*
- g) *Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;*
- h) *Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;*
- i) *Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;*
- j) ...

2 – *Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral (...) e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.*

3 – *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

4 – (...).”

**2.3.5.** No que diz respeito aos Deveres do Trabalhador previstos no Artigo 128.º e tal como aponta a entidade empregadora que a trabalhadora terá infringido os seguintes deveres:

“(...) 1 – *Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:*

- a) *Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade (S.N.); (...)*
- c) *Realizar o trabalho com zelo e diligência (S.N.);*

*e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias (S.N.);*

*2 – O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos. (...) (S.N)”.*

**2.3.7.** Por outro lado, de sublinhar Justa causa do despedimento, e tal como a entidade empregadora qualifica o comportamento da trabalhadora, ao abrigo do disposto no 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: (...)*

*2. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:*

*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;...*

*i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes; (...)”.*

**2.3.7.1.** Ora, este mesmo artigo 351.º estabelece no n.º 3 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 sejam relevantes. (...)*”.

**2.3.7.2.** *O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:*

- a) Comportamento culposos do trabalhador;*
- b) Comportamento grave e de consequências danosas;*
- c) Nexos de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral (S.N)*

*Não basta pois um comportamento culposos é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º 2 do art. 396.º do CT ... (atual 351 n.º 3) que: “ para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes” (S.N)*

*Finalmente, esse comportamento culposos e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.*

*Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexos de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser*

*apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts. (...)*”.

**2.3.8.** No que se refere à aplicação da sanção disciplinar mais gravosa, o despedimento, como pretende a entidade empregadora convirá sublinhar que a lei acautela as situações em que os/as trabalhadores/as possam infringem alguns dos seus deveres disciplinares, dispondo que estas sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o 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. (...)”*

**2.3.9.** *E, o Artigo 328.º no que diz respeito a aplicação destas sanções, sempre em situação de infrações dos/as trabalhadores/as, determina uma hierarquia de aplicação das sanções, como segue:*

*“(...) Sanções disciplinares*

*1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:*

*a) Repreensão;*

- b) Repreensão registada;*
- c) Sanção pecuniária;*
- d) Perda de dias de férias;*
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

*2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.*

*3 – A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:*

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;*
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

*4 – Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

*5 – A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.*

*6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4. (...)."*

**2.4.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras *resultantes* da aplicação dos princípios gerais aos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, previstas em Portugal, pela CRP e CT, devendo estas e comprovar, 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 sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

**2.4.1.** Da análise do processo verifica-se que a trabalhadora vem acusada nomeadamente de: *“(...) no dia 16 de fevereiro de 2015, no âmbito das suas funções, pelas horas, quando se encontrava na área da cozinha, esteve todo o tempo com o mesmo prato na mão a inseri-lo e a retirá-lo, nada mais fazendo, como era sua obrigação (...)”*; (...) *No dia 26 de fevereiro de 2015, apesar de se encontrar de baixa médica, foi a arguida à Assembleia da Republica, à Subcomissão de Igualdade, Audição Parlamentar n.º 37-SCI-XII, para uma audição acerca da sua situação laboral após licença por gravidez de risco e licença de parentalidade (...); ter apresentado queixas na comunicação social escrita e áudio visual, por exemplo no “...” e no “...”, ...; ter apresentado queixas na ACT, ... em fevereiro de 2015, Município de ..., CITE, Facebook “(...) ter difamado por escrito e verbalmente a Associação e membros da Direção (...); por usar o telemóvel particular durante as horas de serviço (...) receber ilegitimamente 5 Euros de vários utentes para entrega de IRS (...) não ter organizado documentos laborais e legais ao funcionamento da Associação.*

*Na resposta à nota de culpa a trabalhadora para além ilustrar abundantemente o estado de stress psicológico em que se encontra vem negar que tenha cometido aquelas infrações, conforme ponto 1.4 do presente parecer.*

**2.5.** Tendo em conta todos os elementos do processo, verifica-se que o procedimento disciplinar foi instaurado na sequência do conhecimento da publicação das queixas que a trabalhadora efetuou, como também os comportamentos atribuídos à

trabalhadora estão ligados à situação de gravidez e gravidez de risco desta, ao seu gozo da licença parental inicial, por exemplo quando regressou ao trabalho, foi confrontada com a mudança de local e categoria profissional, sem o seu acordo, de diretora técnica para auxiliar de ação direta, e, com o convite por parte da entidade empregadora para se desvincular da relação de trabalho, também sem o seu acordo. Nestas circunstâncias, por se entender que a entidade empregadora também não conseguiu fazer prova e demonstrar cabalmente pelos depoimentos das testemunhas ou/e pela documentação apresentada, afigura-se-nos como não reunidos os requisitos que justificam a justa causa do despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT, não tendo a entidade empregadora ponderado, como devia, de forma legal e objetiva todas as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, podendo qualificar-se como discriminatória, em razão da maternidade, a concretização do despedimento ora em causa.

- 2.6.** Convirá ainda acrescentar que mesmo que se se considerasse que a trabalhadora pudesse ter praticado, alguma infração, a entidade empregadora, não deveria aplicar a sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento – tal como disciplinam os mencionados artigos 328.º e 330.º do CT, pois que, tal sanção, a aplicar-se, à trabalhadora lactante, seria sempre desproporcionada, por não ter registada infração anterior e exercer funções desde 2010.

### **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 excepcionais não relacionados com os referidos estados; considerando que a legislação portuguesa prevê no n.º 2 do artigo 63.º do Código do





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

Trabalho (CT), que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e, não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação da referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela Associação ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**