

## PARECER N.º 7/CITE/2001

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 13/01

### I - OBJECTO

1. Em 30 de Março de 2001, os serviços da CITE receberam um pedido de parecer prévio ao despedimento de ..., trabalhadora grávida na empresa ..., L.da, pedido este acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à referida trabalhadora.
  - 1.1. Do processo disciplinar consta nota de culpa, resposta à nota de culpa e Relatório do instrutor do processo.
  - 1.2. Da nota de culpa, consta que:
    - 1.2.1. A trabalhadora desempenha funções correspondentes à categoria profissional de rececionista/engomadeira;
    - 1.2.2. Por contrato de trabalho celebrado em 15 de Janeiro de 2001, a trabalhadora se obrigou a praticar determinado horário;
    - 1.2.3. No dia 24 de Fevereiro de 2001, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora que, a partir de 12 de Março de 2001, por conveniência de serviço, a sua actividade profissional passaria a ser prestada em horário diferente.
    - 1.2.4. Embora desde 24 de Fevereiro de 2001 a trabalhadora tenha começado a praticar o novo horário, em 1 de Março de 2001, se recusou a subscrever a declaração de tomada de conhecimento.
    - 1.2.5. Desde 24 de Fevereiro de 2001, a trabalhadora efectua interrupções de 15 minutos durante o seu período de prestação de trabalho, interrupções essas não autorizadas, com abandono temporário do local de trabalho;
    - 1.2.6. Desde 24 de Fevereiro de 2001, a trabalhadora recusa-se a efectuar as tarefas de rotina de encerramento do estabelecimento e conservação dos equipamentos da entidade empregadora, designadamente as de descarga e limpeza das máquinas;
    - 1.2.7. Em 27 de Fevereiro de 2001, violando uma das cláusulas do contrato de trabalho, a trabalhadora recusou-se a participar em acção de formação para actualização profissional;
    - 1.2.8. Em 15 e 28 de Fevereiro e 9 de Março de 2001, a trabalhadora não compareceu no local de trabalho nem justificou as ausências;
    - 1.2.9. Os comportamentos da trabalhadora violam os deveres consignados nas alíneas a), b), c), e), f) e g) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, constituindo infracções disciplinares graves que tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos das alíneas a), d), e), g), h) e m) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
  - 1.3. A trabalhadora foi suspensa preventivamente, sem perda de retribuição, nos termos do n.º 4 do artigo 10.º e do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
  - 1.4. Acompanhando o processo disciplinar, do qual fazem parte a nota de culpa, a resposta à nota de culpa e o Relatório Final, a entidade empregadora enviou, aos serviços da CITE, uma comunicação na qual é referido, na parte final, o que se transcreve: «Face ao exposto e embora à trabalhadora em causa não pareça poder ser aplicado o disposto no Anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, por esta não estar nas condições de poder ser considerada como "Trabalhadora grávida" tal como definido na alínea a) do Artigo 2.º do referido Anexo, entende esta entidade patronal solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego parecer sobre este assunto antes de proceder ao despedimento com justa causa...".
  - 1.5. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que:
    - 1.5.1. O contrato celebrado em 15 de Janeiro de 2001, foi o segundo contrato celebrado entre as partes, tendo existido um outro contrato entre a trabalhadora e a entidade empregadora que tinha caducado três meses antes e teve como objectivo substituir uma empregada que se encontrava de baixa;
    - 1.5.2. Realizou e cumpriu com rigor o horário que lhe foi proposto pela entidade empregadora,

- tendo concordado e assinado que o efectuará;
- 1.5.3. Tal horário, que tem vindo a cumprir, não é o horário que se encontra afixado, nem é o que consta da nota de culpa;
  - 1.5.4. Embora do horário que vem praticando e assinou não constem quaisquer intervalos, foi-lhe dito pela entidade empregadora, “que poderia ter um intervalo para lanchar ou tomar o pequeno almoço”;
  - 1.5.5. No dia 24 de Fevereiro de 2001, foi informada que a partir do dia 26 de Fevereiro de 2001 deveria realizar novo horário;
  - 1.5.6. Dirigiu-se ao IDICT com o intuito ser esclarecida sobre a possibilidade da alteração do horário, tendo sido informada que para tal modificação operar, deverá ser avisada pela entidade empregadora com 15 dias de antecedência;
  - 1.5.7. Embora se tenha recusado a assinar a declaração de tomada de conhecimento do horário pretendido pela entidade empregadora, uma vez que solicitou avaliação da situação junto do IDICT, desde 26 de Fevereiro de 2001 que efectuava o novo horário, embora tal só devesse vigorar a partir de 13 de Março de 2001;
  - 1.5.8. Sempre efectuou as tarefas relacionadas com o atendimento e a recepção dos clientes;
  - 1.5.9. Deixou de preparar roupas para a limpeza e de realizar tarefas pesadas pois, encontrando-se grávida, não deve, de acordo com a lei, manusear produtos tóxicos ou executar “tarefas que sejam desaconselháveis”;
  - 1.5.10. Não abandona o local de trabalho sem autorização, apenas se ausenta por 5 a 10 minutos para um lanche, tendo tal sido acordado com a entidade empregadora a quem, inclusivamente, perguntou sobre a necessidade de uma declaração médica confirmando que deverá alimentar-se de 2h em 2h;
  - 1.5.11. Não tomou conhecimento de qualquer acção de formação de actualização profissional, tendo apenas realizado uma acção de formação antes de trabalhar na loja;
  - 1.5.12. Em 15 de Fevereiro e 9 de Março de 2001 não compareceu no local de trabalho por se ter deslocado à Maternidade ... para realizar análises médicas tendo, no entanto, justificado tais ausências;
  - 1.5.13. No dia 28 de Fevereiro compareceu no local de trabalho às 15h, tendo, porém, justificado a sua ausência até às 13h30m. O atraso prende-se com a deslocação de Lisboa para Almada e pausa para almoço, depois de uma consulta de vigilância da gravidez.
  - 1.5.14. Nunca foi desobediente para com os seus superiores hierárquicos, não manifestou desinteresse pelos seu trabalho, nem reduziu a sua produtividade.
- 1.6. A trabalhadora não apresentou testemunhas nem requereu diligências probatórias.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2. Da análise do processo resulta o seguinte:
  - 2.1. A entidade empregadora ignorou totalmente a necessidade de ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que refere que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa. Ora, a entidade empregadora não logrou provar factos susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento, pois não apresentou qualquer documento que comprove as acusações que constam da nota de culpa.
  - 2.2. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora contesta a maioria das acusações que foram deduzidas, justificando as restantes por motivos relacionados com o seu estado de gravidez, designadamente:
    - 2.2.1. As ausências ao serviço por se ter deslocado quer a consulta de vigilância de gravidez, quer para efectuar exames médicos pela mesma razão;
    - 2.2.2. Os intervalos para refeições ligeiras por acordo com a entidade empregadora;
    - 2.2.3. A não execução de tarefas desaconselháveis a uma trabalhadora em estado de gravidez.
  - 2.3. Não se vislumbrando motivos que justifiquem o despedimento por justa causa e porque a existirem comportamentos passíveis de sanção disciplinar, tal sanção “deve ser proporcionada à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, pois sendo o despedimento, de entre as várias sanções disciplinares previstas na lei, a sanção mais grave, só deve ser aplicada nos casos de real gravidade, isto é, quando o comportamento do trabalhador torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, (Ac.

STJ, 22/2/85, in Acórdãos Doutriniais 284.º/285.º - 1997).

- 2.4. No que se refere à dúvida suscitada pela entidade empregadora sobre o estado de gravidez da trabalhadora, por aquela não ter apresentado o atestado médico comprovando tal situação, é de referir que caso a trabalhadora não se encontre grávida, o presente parecer não terá qualquer eficácia.

### **III - CONCLUSÃO**

3. Face ao que precede, a CITE delibera o seguinte:
- 3.1. A entidade empregadora não fez prova das acusações constantes na nota de culpa, pelo que não ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que refere que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes se presume feito sem justa causa.
- 3.2. Nestes termos, e porque o despedimento da trabalhadora arguida, a verificar-se, não poderia deixar de configurar a prática de uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, violando o disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ... .

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
REALIZADA EM 19 DE ABRIL DE 2001**