

## PARECER N.º 44/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 46 – DL/2005

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 26 de Julho de 2005, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados ....., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, suspensão preventivamente do exercício de funções no estabelecimento denominado ...., ....
- 1.2.** Da nota de culpa, com data de 6 de Junho de 2005, constam sucintamente as seguintes alegações:
- (...)
2. *A arguente ... é Directora técnica do referido estabelecimento denominado ... (...).*
  3. *A arguida trabalha sob a autoridade e direcção da arguente desde 1 de Março de 2000.*
  4. *A arguida tem a categoria profissional de Trabalhadora Indiferenciada.*
  5. *As funções correspondentes à categoria profissional de Trabalhadora Indiferenciada incluem, entre outras, as funções de proceder à limpeza das instalações do estabelecimento denominado ... (...).*
  6. *A arguida presta o seu trabalho das 09.00 às 13.00 horas e das 15.00 às 19.00 horas, de segunda a sexta, e das 09.00 às 13.00 horas, aos sábados.*
  7. *A arguida esteve ausente do serviço por motivo de doença entre 01.08.2004 e 02.01.2005.*
  8. *A arguida gozou licença de maternidade entre 03.01.2005 e 02.06.2005.*
  9. *No dia 03.06.2005, pelas 10.30 horas, a arguente..., na presença da trabalhadora ..., com a categoria profissional de ajudante técnica de farmácia, da trabalhadora ... com a categoria profissional de ajudante de farmácia, e do trabalhador ..., com a categoria profissional de ajudante técnico de farmácia, ordenou à arguida que procedesse à limpeza das instalações do estabelecimento denominado ..., (...).*

10. Ao que a arguida respondeu, simplesmente, que não, desobedecendo, assim, ilegitimamente às ordens legítimas dadas pela arguente ....

11. A arguida, com o seu comportamento voluntário, ilícito e culposo, violou o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, dever a que está adstrita por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

12. Este comportamento voluntário, ilícito e culposo da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento face ao disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

(...).

**1.3.** Em resposta à nota de culpa, com data de 22 de Junho de 2005, a trabalhadora alega sucintamente que:

1.º Só por evidente má fé, foi o presente processo disciplinar instaurado contra a aqui arguida.

2.º De facto, como bem se refere na nota de culpa, arguida trabalha, sob a autoridade e direcção da aqui arguente, desde 1 de Março de 2000, através de contrato de trabalho subordinado.

(...)

4.º Verdade também que esteve ausente por doença por força de gravidez, entre 1/8/04 a 2/1/05 e de licença de maternidade entre 3/01/05 a 2/6/05.

5.º Dia este, precisamente, imediatamente anterior à situação deveras estranha e de contornos facilmente perceptíveis, que se lhe imputa no primeiro dia de regresso ao trabalho.

(...)

8.º A sua actual entidade patronal, que se desconhece quem seja de jure, mas aqui arguente, possui ao seu serviço, pelo menos desde que a arguida deu início ao seu contrato de trabalho, uma empregada com funções de limpeza, de nome ....

9.º A arguida nunca efectuou, em 5 anos de serviço, qualquer tarefa de limpeza da farmácia.

10.º Desde 1 de Março de 2000 que a arguida sempre desempenhou funções de “caixa”, recebendo dinheiro dos clientes, procedendo ao seu registo, efectuando trocos, operando em computador, possuindo para tal código de acesso.

11.º Bem assim, recepcionava e arrumava medicamentos nas prateleiras.

12.º Quanto à atribuição da categoria profissional como “indiferenciada”, agora utilizada para justificar o presente processo, dirá que só agora se apercebeu da sua ilegalidade.

13.º Daí que nem o próprio contrato colectivo aplicável ao sector reconheça tão abstracta classificação profissional.

14.º Ora, uma empregada de limpeza não recebe “Abono para falhas”, pago mensalmente, com carácter regular e de valor fixo.

15.º E a arguida sempre recebeu, desde que admitida ao serviço da arguente, quer abono para falhas, horas extras e subsídio de alimentação.

16.º Componentes da retribuição.

17.º Aliás, a realização de trabalho suplementar sempre foi uma constante em todos os meses que a arguida se encontra ao serviço.

18.º E uma empregada de limpeza não recebe horas extra a 75%, 100% e 175%,

19.º Ou seja, a ordem dada para a arguida ir fazer limpeza à farmácia, numa altura em que esta se encontrava aberta ao público, chamando os colegas da arguida para ouvirem a “ordem”, 90 minutos após o regresso desta depois duma ausência forçada e de licença de maternidade, só pode constituir a má fé inicialmente focada para encontrar pretexto para o despedimento.

(...)

21.º De todo o modo, rejeita os factos que lhe são imputados, os quais mais não visaram que humilhar a arguida perante os colegas e clientes e, obviamente, procurar qualquer reacção para justificar o presente processo disciplinar com vista ao despedimento.

(...)

27.º Salvo melhor opinião, e porque a situação se apresenta agora com acuidade e relevância, dir-se-á que se desconhece o que significa o termo “Indiferenciada” no contexto laboral, não constando a mesma em quaisquer disposições legais, nem no Contrato Colectivo aplicável ao sector, outorgado entre a ANF – Associação Nacional das Farmácias – e o SINPPROFARM – Sindicato Nacional dos Profissionais da Farmácia e Outros, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 10, de 15/03/2005.

(...)

29.º A arguida, antes da ocorrência do dia 3/6/2005 e desde que foi admitida ao serviço, realizava no local de trabalho tarefas como recepção e arrumação de medicamentos, processamento informático da sua venda em caixa, tendo lhe sido

*atribuído, inclusive, um código para tal, no registo informático e recebendo valores e efectuando trocos com os clientes da farmácia.*

*33.º Tais tarefas, segundo o Contrato Colectivo supramencionado, enquadram-se na categoria de Ajudante de Farmácia, segundo a alínea a) do n.º 1 e n.º 4 da cláusula 4.ª e cláusula 5.ª, não podendo ser considerada de modo algum a respondente “Trabalhadora Indiferenciada”.*

*(...)*

*36.º Tal episódio, por ter sido único e nas circunstâncias atrás descritas, não pode pôr em causa a subsistência da relação de trabalho, por não ter uma gravidade e consequências que torne a mesma praticamente impossível.*

*37.º Aliás, nem foi dada à arguida a possibilidade de justificar a sua posição, já que de imediato recebeu ordem para abandonar as instalações.*

*(...)*

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

- Despacho de instauração de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, datado de 3 de Junho de 2005;
- Carta de suspensão preventiva do trabalho, com data de 3 de Junho de 2005;
- Recibo de remunerações da trabalhadora, de 31 de Maio de 2005;
- Uma procuração forense;
- Despacho de admissão da resposta escrita à nota de culpa, diligências probatórias requeridas e notificações, com data de 27 de Junho de 2005;
- Seis autos de inquirição de testemunha;
- Auto de não comparência de testemunhas;
- Dois recibos de vencimento, apresentados pela trabalhadora,
- Um documento apresentado pela trabalhadora;
- Relatório final, datado de 23 de Julho de 2005.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho

por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

**2.2.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.<sup>2</sup>

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

**2.3.** Não se verificando irregularidades de natureza procedimental ou temporal, é em face dos elementos probatórios apresentados pelas partes e sua subsunção aos normativos aplicáveis que se aferirá se a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa.

**2.4.** A trabalhadora, com categoria profissional de trabalhadora indiferenciada, vem acusada de desobedecer ilegitimamente às ordens legítimas dadas pela directora técnica da Farmácia ..., quando, no dia 3 de Junho de 2005, alegadamente respondeu que não procederá à limpeza das instalações daquela farmácia.

**2.5.** A Portaria de Regulamentação do Trabalho para os trabalhadores das farmácias, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 16, de 29/04/1980, no Anexo

---

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

<sup>2</sup> Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

I sobre profissões e categorias profissionais, determina o conteúdo funcional dessas categorias.

- 2.6.** Nos termos da portaria referida, o trabalhador indiferenciado cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas. O trabalhador de limpeza limpa e arruma salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.
- 2.5.1.** Também o Contrato Colectivo de Trabalho, entre a ANF e a SINPROFARM, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15/03/2005, e quanto às remunerações mínimas para os trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos, constante do Anexo I, procede ao escalonamento da categoria de trabalhador indiferenciado e da categoria de trabalhador de limpeza em grupos remuneratórios diferentes.
- 2.5.2.** Em face desta circunstância, e pese embora não se encontrar exaustivamente determinado o conteúdo funcional de um trabalhador indiferenciado, resulta claro que existem duas categorias distintas, com conteúdos funcionais distintos: o trabalhador indiferenciado e o trabalhador de limpeza.
- 2.7.** Assim, e por determinação da Base II da já referida Portaria de Regulamentação do Trabalho, os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I a essa portaria.
- 2.8.** Em face das considerações apresentadas e atendendo à prova realizada em sede de procedimento disciplinar, a entidade empregadora apenas alega que a trabalhadora tem aquela categoria profissional, juntando como prova o recibo de vencimento, não realizando qualquer outra diligência tendente a demonstrar quais as tarefas efectivamente prestadas por aquela trabalhadora durante todo o tempo de vigência do contrato de trabalho existente.
- 2.8.1.** Por seu lado, a trabalhadora arrola testemunhas que declaram que a entidade empregadora tem ao seu serviço uma empregada de limpeza, conforme os depoimentos

a folhas 31, 34, 38 e 40, que viram a trabalhadora a efectuar tarefas de caixa, conforme depoimentos a folhas 32, 36, 39 e 41, e que nunca viram a trabalhadora a executar tarefas de limpeza, conforme os depoimentos a folhas 31, 32, 34, 39 e 41, e por último confirmam que a trabalhadora procedia a tarefas de arrumação de medicamentos, conforme depoimentos a folhas 34, 39 e 41.

Também são juntos ao processo dois recibos de vencimento da trabalhadora, com datas pouco legíveis, possivelmente referentes aos anos de 2002 e de 2003, que comprovam o pagamento de subsídios por falhas, e cópia de dois distintivos com o nome da trabalhadora e a menção *Administrativa e OP. Caixa*.

- 2.9.** De facto, deste processo constam meras alegações proferidas pela entidade empregadora, uma vez que, quanto ao conteúdo do ponto 5. da nota de culpa que refere, *Assim, entre outras, as funções correspondentes à categoria profissional de Trabalhadora Indiferenciada incluem também as funções de caixa (...)*, ou do alegado na página 7 do relatório final, *(...) a arguida tem a categoria profissional de Trabalhadora Indiferenciada e que as funções correspondentes (...) incluem, entre outras, as funções de proceder à limpeza das instalações da “Farmácia ...”, não é produzida prova bastante por forma a criar a convicção da legitimidade da ordem dada à trabalhadora.*
- 2.8.1.** E mesmo que se entendesse não subsistirem dúvidas quanto ao conteúdo funcional da trabalhadora, a entidade empregadora também não junta prova do facto consubstanciador de justa causa de despedimento alegado na nota de culpa, nos articulados 9 e 10, não constando, sequer, deste processo o depoimento dos trabalhadores da Farmácia ... que alegadamente são indicados como tendo presenciado a ocorrência do facto em análise.
- 2.8.2.** Por último se referirá que quanto à legitimidade da ordem emanada pela entidade empregadora, também não é possível aferir se eventualmente se tratou de uma situação de mobilidade funcional, prevista no artigo 314.º do Código do Trabalho, não só porque não decorre da nota de culpa, como não existem reunidos no processo os elementos referidos no n.º 4 desse artigo, ou seja, a justificação e a indicação do tempo previsível.
- 2.10.** Em sede de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, a presunção legal estabelecida pode ser ilidida, pelo empregador, mediante prova em contrário.

Ora, não se considerando provado o motivo para a invocação da justificação do despedimento (ocorrência da desobediência e a desobediência ilegítima às ordens da entidade empregadora), nem o nexo de causalidade entre o facto e o agente, e o grau de culpa, por consequência não é possível determinar-se a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, concluindo-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ... .

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 24 DE AGOSTO DE 2005**