



PARECER N.º 9/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 1037 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15 de Dezembro de 2010, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pelo Sr. Dr. ..., em representação da empresa ..., S.A., com vista ao despedimento da trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. O processo disciplinar foi mandado instaurar pela administração da empresa, em 14 de Outubro de 2010, data na qual a trabalhadora arguida foi suspensa do exercício de funções (a fls. 2 do p.d.).
- 1.4. A trabalhadora vem acusada de se ter ausentado do local de trabalho, no termo do período, sem ter avisado o representante da sociedade (Dr. ...) da sua saída e do estado em que se encontrava a tarefa que lhe tinha sido mandada executar pelo mesmo, e de ter dito à sua superior hierárquica, em voz alta, e de modo a ser ouvida por outros/as trabalhadores/as, “Eu não sou obrigada a estar aqui, além disso tenho mesmo que ir embora”, quando esta a avisou para cumprir a ordem que lhe tinha sido dada.
- 1.5. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, durante o qual foram ouvidas duas testemunhas que declararam que a arguida e mais duas colegas eram responsáveis pela junção e arquivo de documentos nos processos judiciais.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

As ditas testemunhas declararam ainda que, no dia 08 de Outubro de 2010, o Dr. ... teve conhecimento que três processos acompanhados de notificações para prática de actos processuais tinham sido entregues aos respectivos gestores, na data do limite do prazo, quando as notificações haviam sido entregues à arguida e a outra colega com bastante antecedência.

Pelas referidas testemunhas foi, ainda, declarado que, na sequência do incidente relatado, o Dr. ... determinou que a arguida e a sua colega ... concluíssem a junção e arquivo de documentos nos processos até ao final do dia 08 de Outubro de 2010, e que nenhuma das trabalhadoras se poderia ausentar do local de trabalho sem lhe comunicar a sua saída e o estado da tarefa.

Igualmente foi declarado pelas testemunhas que a arguida, pelas 19h, parou a tarefa que se encontrava a executar e encerrou o computador, e disse às colegas que se ia embora. Após ter sido alertada pela sua superior hierárquica para cumprir a ordem que lhe fora dada pelo dito representante da empresa respondeu a esta, em voz alta, “Eu não sou obrigada a estar aqui, além disso tenho mesmo que ir embora” (a fls.16 a 29 e 46 a 48).

- 1.6.** A empresa é responsável pela organização e gestão da área administrativa do escritório da sociedade de advogados ..., R.L. (art.º 2.º da NC).
- 1.7.** A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria de assistente administrativa de 1.ª, foi admitida ao serviço da entidade patronal em 01 de Setembro de 2003 (art.º s 3.º e 6.º da NC - a fls. 26 e 27 do p.d.).
- 1.8.** À trabalhadora arguida compete a tarefa de juntar as notificações, cartas e e-mails aos processos internos dos clientes e a distribuição destes pelos advogados responsáveis pelo acompanhamento, de modo a que possam ser praticados os actos processuais dentro do prazo legal (art.º 9.º da NC).
- 1.9.** A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 09 de Novembro de 2010), refere que:
- 1.10.** No dia 08 de Outubro de 2010, o Dr. ... teve conhecimento que três processos acompanhados de notificações judiciais tinham sido entregues aos respectivos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

advogados na data do limite do prazo, quando tal tinha sido entregue à arguida e à sua colega, pelo menos, com oito dias de antecedência (art.ºs 11 e 12.º da NC).

1.11. Em consequência dos factos relatados e de haver vária documentação, em atraso, que necessitava de ser junta aos processos, o representante da sociedade determinou que a arguida e a sua colega ... procedessem à junção e arquivo de documentos nos processos até ao final do dia 08 de Dezembro de 2010, e que nenhuma das trabalhadoras se poderia ausentar do local de trabalho, no termo do período de trabalho, sem lhe comunicar a sua saída e o estado da tarefa (art.º s14.º e 15.º da NC).

No entanto, a arguida, pelas 19h, parou a tarefa que se encontrava a executar e encerrou o computador, e disse às colegas que se ia embora. Após ter sido avisada pela superior hierárquica para cumprir a ordem que lhe tinha sido dada, disse, em voz alta, “Eu não sou obrigada a estar aqui, além disso tenho mesmo que ir embora” (art.ºs17.º a 26.º da NC).

1.12. No dia 11 de Novembro de 2010, na presença do referido representante da sociedade, da superior hierárquica directa e da colaboradora ..., foram solicitados esclarecimentos à trabalhadora sobre o sucedido e esta confirmou o seu comportamento e não apresentou qualquer explicação (art.º 28.º da NC).

1.13. Com o comportamento acima descrito, a trabalhadora violou os deveres impostos pelas alíneas c) e e) do n.º 1, e do n.º 2 do art.º 128.º do Código do Trabalho, sendo tal demonstrativo do desinteresse pelo cumprimento das obrigações inerentes à sua categoria profissional, e constitui um péssimo exemplo para aos restantes trabalhadores da sociedade (art.º 30.º da NC).

1.14. O comportamento da trabalhadora constitui justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1e 2 , alíneas a) e d) do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento (art.ºs 32.º a 35.º da NC).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.15. A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e requer as diligências probatórias que entendesse, dentro do prazo legal previsto para tal.

1.16. A trabalhadora respondeu à nota de culpa (a fls. 38 a 42), e referiu que:

- deve considerar-se que foi admitida ao serviço da entidade empregadora no dia 2 de Maio de 2002 (data na qual foi admitida ao serviço pelo ..., Lda.), em virtude de, na data em que assinou o contrato de cessão de posição contratual (dia 1 de Setembro de 2003) lhe ter sido garantido que a sua antiguidade não seria afectada;
- a entrega dos processos aos respectivos gestores, na data do limite do prazo, se deveu ao facto de duas advogadas terem trocado os processos, entre si;
- o Dr. ... não lhe solicitou para o avisar quando concluisse a tarefa, e que tal apenas foi determinado à sua superior hierárquica, a quem disse que não poderia permanecer no exercício das funções, para além das 19 horas, em virtude de um inadiável compromisso de natureza pessoal.
- não assiste à empresa o direito de sancionar a arguida ou qualquer outro trabalhador pela não realização de trabalho fora do horário de trabalho, uma vez que não foi determinado a realização de trabalho suplementar, nos termos do previsto no art.º 226.º do Código do Trabalho;
- se encontrava dispensada de prestar trabalho suplementar, em virtude da sua gravidez de trinta e uma semanas de gestação;
- não se encontrava ninguém no local, para além da arguida e da sua superior hierárquica, no momento em que referiu que tinha que se ausentar por motivos inadiáveis.

1.15. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida arrolou uma testemunha.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida,



deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

- 2.2.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).
- 2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental², nomeadamente ao prever que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.
- 2.5.** Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário verificar se, no presente caso, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configura uma prática discriminatória por motivo de gravidez.

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00

² Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



2.6. Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que *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 acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*

2.7. Ora, dos dados do processo resulta que, no dia 08 de Outubro de 2010, em consequência de haver documentação que necessitava de ser anexada e arquivada nos processos internos da entidade empregadora, foi determinado pelo Dr. ... que a arguida e a sua colega ... executassem tal trabalho até ao final desse dia.

Dos dados do processo resulta ainda que, foi determinado pelo referido representante da empresa que nenhuma das trabalhadoras se deveria ausentar do local de trabalho, no termo do período normal de trabalho, sem previamente lhe comunicar a sua saída e o estado da tarefa.

Mais se retira dos dados do processo que a arguida, pelas 19h, parou a tarefa que se encontrava a executar e encerrou o computador, e disse às colegas que se ia embora, sem avisar o representante da sociedade da sua saída e do estado em que se deixava a tarefa. Após ter sido avisada pela superior hierárquica para cumprir a ordem que lhe fora dada disse, em voz alta, “Eu não sou obrigada a estar aqui, além disso tenho mesmo que ir embora” (Cfr. depoimentos a fls. 16 a 21, 22 a 25 e 46 a 48).

2.8. Face ao que precede, e muito embora a trabalhadora não tivesse obrigação de prestar trabalho após as 19h, afigura-se-nos incorrecto o comportamento por si adoptado ao não ter avisado o Dr. ... da sua saída e do estado em que deixava a tarefa que se encontrava a executar, e ao ter dito à sua superior hierárquica, em voz alta, “Eu não sou obrigada a estar aqui, além disso tenho mesmo que ir embora”, quando esta a avisou para cumprir a ordem que lhe tinha sido dada pelo representante da sociedade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ainda assim, considera-se que, no presente caso, a sanção de despedimento é excessiva, na medida em que o comportamento da arguida não é enquadrável nos n.ºs 1 e 3 do art.º 351.º do Código do Trabalho, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330.º do mesmo Código, podendo o empregador aplicar uma outra sanção, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 328.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Pese embora o comportamento da trabalhadora, no presente caso, a sanção de despedimento é excessiva, na medida em que o mesmo não é enquadrável nos n.ºs 1 e 3 do art.º 351.º do Código do Trabalho, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330.º do mesmo Código, podendo o empregador aplicar uma outra sanção, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 328.º do Código do Trabalho, pelo que, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2011**