



PARECER N.º 166/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Processo n.º 784 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 13.09.2011, a CITE recebeu da Associação de Solidariedade Social de ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 12.07.2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** Que, “a trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da associação arguente em 14 de Junho 2009, mediante respectivo contrato de trabalho”.
 - 1.2.2.** Que “a trabalhadora arguida apresenta a categoria profissional de Técnica de Serviço Social de 3ª categoria, desempenhando as suas funções e actividade profissional nas instalações da arguente”.



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

- 1.2.3.** Que “no dia vinte de Maio de 2011 (na pendência do processo disciplinar), recebeu a direcção da instituição carta da trabalhadora ... datada de 19 de Maio de 2011, com o seguinte teor: "(...) Venho por este meio informar que dia 17 do corrente mês, fui chamada, durante as horas normais de expediente ao gabinete da Senhora Directora técnica, afim desta me questionar se eu tinha algo contra ela tendo eu assinado uma declaração”, cujo “original do dito documento já foi rasgado pela directora técnica na minha presença julgo nada mais haver a reportar. (...)”
- 1.2.3.1.** Que, "(...) independentemente do dito documento ter sido rasgado informo que a pedido da Sra. Dra. ... (...)" escrevi: "(...) Eu ... declaro que trabalho na Associação Social desde Janeiro 2011 e que nunca tive problemas com a Doutora ... (...)".
- 1.2.3.2.** Que, “a trabalhadora arguida aproveitando o facto de ser superior hierárquica da colega ..., levou a que esta assinasse documento, que seria para dar uso no processo disciplinar que contra ela estava pendente, conforme informou à colega”.
- 1.2.3.3.** Que, “pelos factos acima descritos, conclui-se que a trabalhadora no horário de expediente e no local de trabalho, sito na sede da entidade patronal, abordou a colega (sua inferior hierárquica), ..., pressionando-a para elaborar e assinar uma declaração sob suas instruções, a fim de ser junta ao processo disciplinar que contra ela se encontrava pendente, para seu benefício”.
- 1.2.3.4.** Que, “esta solicitação por parte da Dra. ... à colega ..., constitui assunto do seu interesse pessoal, ao invés de utilizar o seu tempo de trabalho para desempenhar as funções e tarefas a que está obrigada”.



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

- 1.2.3.5.** Que, “a trabalhadora manifestou falta de lealdade para com a sua entidade patronal, uma vez que aproveitando-se do facto de ser superior hierárquica relativamente à trabalhadora ..., pretendeu atingir benefícios pessoais contrários aos interesses da sua entidade patronal”.
- 1.2.3.6.** Que, “demonstra a trabalhadora arguida, falta de lealdade para com a entidade patronal, falta de zelo e diligência no desempenho das suas funções, e, conseqüentemente não contribuiu para uma melhor execução e produtividade da actividade desenvolvida pela entidade patronal, uma vez que utilizou o seu horário de trabalho para tratar de assuntos do seu interesse e benefício pessoal, constituindo todos os factos acima descritos em infracções disciplinares”.
- 1.2.4.** Que, “no dia 23 de Maio de 2011, recebeu a direcção da instituição carta da trabalhadora ... datada de 22 de Maio de 2011 com o seguinte teor: "(...) Eu, ..., trabalho na Associação de Solidariedade Social de ..., na cozinha. No dia 17-5-2011, fui abordada pela D. ... no meu horário de trabalho para ir ao escritório dela para prestar um serviço para ela. (...)”.
- 1.2.4.1.** Que, “a trabalhadora arguida, utilizou o facto da colega ser sua inferior hierárquica, para a levar a assinar declaração para utilizar no processo disciplinar que contra si estava pendente, para seu benefício próprio.
- 1.2.4.2.** Que, “pelos factos acima descritos, conclui-se que a trabalhadora no horário de expediente e no local de trabalho, sito na sede da entidade patronal, abordou a colega ... para tratar de assuntos do seu interesse pessoal, ao invés de utilizar esse tempo para desempenhar as funções a que está obrigada”.
- 1.2.4.3.** Que, “demonstra a trabalhadora arguida, falta de lealdade para com a entidade patronal, falta de zelo e diligência no desempenho das suas



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

funções, e conseqüentemente não contribuiu para uma melhor execução e produtividade da actividade desenvolvida pela entidade patronal, uma vez que utilizou o seu tempo de trabalho para tratar de assuntos do seu interesse e benefício pessoal, constituindo todos os factos acima descritos em infracções disciplinares”.

1.2.5. Que, “no dia 27 de Maio de 2011, recebeu a direcção da instituição carta da trabalhadora ... datada de 26 de Maio de 2011, com o seguinte teor: "(...) Eu, ..., Auxiliar dos Serviços Gerais desta instituição, informo que apesar das chamadas de atenção dirigidas a Senhora Directora Técnica ..., a propósito dos mapas de Horários, a mesma colocou-me a fazer 6 noites, com saída as 8 da manhã de Segunda-Feira e entrando as 8 da manhã de Terça para fazer mais uma manhã e três tardes,.(...)”.

1.2.5.1. Que, "(...) estes mapas mostram a falta de respeito que a Directora ... tem pelas funcionárias. Mais ainda depois de chamada a atenção, diz com ar irónico e muitas vezes arrogante, o que está feito não pode ser alterado (...)”.

1.2.5.2. Que, "(...) mais informo a Senhora Directora ... antes de eu ir de férias, ou seja dia 17 de Fevereiro às 16 horas perguntei: Directora, eu amanhã sempre estou de férias? Ao qual a mesma respondeu: Você não vai de férias, caso contrario eu faço-lhe um processo disciplinar por ausência ao trabalho (...)”.

1.2.5.3. Que, "(...) a Directora já tinha na minha folha de ponto assinalado o período de férias a vermelho, mas como estava para nos retirar ilegalmente como fez a todos os períodos anteriores, os dias de fim de semana eram contados como dias úteis (...)”.



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

- 1.2.5.4.** Que, "(...) a Direcção desta instituição ao entrar não autorizou mais que a Directora ... assinasse os mapas de férias assim a nos prejudicar(...)", pelo que "(...) a Directora ... ficou furiosa porque eu falei com a Direcção a esse respeito (...)".
- 1.2.5.5.** Que, "(...) mais informo que a Directora se dirige muitas vezes para falar com as auxiliares mas rapidamente se exalta e não tem respeito pelas funcionárias, que por sua vez são bem mais velhas que a Senhora em questão (...)".
- 1.2.5.6.** Que, "(...) no dia 19 de Maio, a Directora ... dirigiu-se a mim e disse: ... preciso de falar consigo, ao qual respondi: diga Directora: Queria perguntar se as suas colegas lhe disseram alguma coisa, eu disse sim Directora, mas eu não aceito assinar papel nenhum. o que a senhora tinha para me dizer eu não faço, e estamos conversadas, ao qual respondeu está bem você é que sabe (...)".
- 1.2.5.7.** Que, "(...) de modo algum eu ia assinar uma declaração dizendo que sempre tive um bom relacionamento com a Directora pois se até agora a mesma mostrou falta de Respeito, para com a minha pessoa (...)".
- 1.2.5.8.** Que, "pelos factos acima descritos, conclui-se que a trabalhadora cria conflitos e tem mau relacionamento com as suas colegas de trabalho, seja por elaboração dos mapas de horários de trabalho, férias e folgas, seja da forma arrogante e conseqüentemente pouco educada como lhes responde, sem atender à idade ou antiguidade das colegas, manifestando ainda abuso da sua posição de superior hierárquica ao ameaçar a colega com um processo disciplinar, poder esse que é exclusivo da entidade patronal".



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

- 1.2.5.9.** Que, “utilizou o horário de expediente e o local de trabalho, sito na sede da entidade patronal, para tratar de assuntos do seu interesse pessoal, e para fins contrários ao interesse da entidade patronal, uma vez que abordou a colega para assinar uma declaração em seu benefício, enquanto a própria à altura dos factos tinha um processo disciplinar a decorrer contra si, ao invés de utilizar esse tempo para desempenhar as funções a que está obrigada e mostrando ainda, falta de respeito e lealdade para com sua entidade patronal, pois, apesar de ter sido chamada à atenção pela sua entidade patronal, continua à data dos factos a não elaborar os mapas de folgas e férias conforme as instruções da entidade patronal”.
- 1.2.5.10.** Que, “todos os factos acima descritos são demonstrativos da falta de respeito, probidade e urbanidade para com as colegas e entidade patronal, falta de zelo e diligência no desempenho das suas funções, bem como ausência de condutas tendentes a executar ou promover a produtividade, no desempenho das suas funções, bem como falta de lealdade e respeito para com a entidade patronal, constituindo todos estes factos em infracções disciplinares”.
- 1.2.6.** Que, “no dia 8 de Junho de 2011, deu entrada na instituição documento redigido e emitido pela Segurança Social, com o assunto: "Processo de Acompanhamento Técnico – Envio de Relatórios/Respostas Sociais Lar de Idosos, Centro de Dia, SAD, Centro de Convívio”.
- 1.2.7.** Que, “na sequência das acções de acompanhamento técnico realizadas por este centro distrital em 03/03/2011 e 10/03/2011, junto dos estabelecimentos sociais, sites em ..., foram elaborados Relatórios”.
- 1.2.8.** Que, “no âmbito das referidas acções foi possível constatar que as Respostas Sociais desenvolvem um funcionamento adequado, que importa realçar,



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

tendo sido, no entanto, identificadas no Relatório nomeadamente na "Ficha de Resultado da Acção de Acompanhamento" algumas irregularidades / inconformidades".

1.2.9. Que, consta do relatório da visita da Acção de Acompanhamento, realizada no dia 03/03/2011, as seguintes irregularidades:

"Sistema de auto controlo alimentar"

"Ausência de afixação dos documentos obrigatórios"

"Regulamento Interno mal elaborado"

"Não cumprimento da circular n.º 3"

"Quadro de pessoal inadequado"

"Processos individuais incompletos".

1.2.10. Que, “consta do relatório da visita da Acção de Acompanhamento, realizada nos dias 03/03/2011 e 10/03/2011, o seguinte: «Observações/Comentários: A Instituição deverá afixar, de imediato em local visível o mapa de pessoal e respectivos horários de trabalho (...)»”.

1.2.11. Que, “consta do relatório da visita da Acção de Acompanhamento, realizada nos dias 03/03/2011 e 10/03/2011, o seguinte: «(...) Sugere-se que seja elaborado um PI, Plano de Individual para cada cliente e que o mesmo venha integrar o processo individual (...)»”.

1.2.12. Que, “consta do relatório da visita da Acção de Acompanhamento, realizada nos dias 03/03/2011 e 10/03/2011, o seguinte: «(...) Observações / Comentários: Recomendamos, que seja definida e redigida uma metodologia para gestão e prevenção de situações de negligência, abusos e maus tratos (...)»”.

1.2.13. Que, “consta do relatório da visita da Acção de Acompanhamento, realizada no dia 03/03/2011, o seguinte: «(...) Reclamações: (...) observações /



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

comentários: Na prática a instituição tem um conjunto de procedimentos para a gestão das reclamações, contudo esses procedimentos, não estão definidos por escrito, pelo que, recomendamos a criação de uma metodologia para a gestão das reclamações (...)»".

1.2.14. Que, “consta do relatório da visita da Acção de Acompanhamento, realizada no dia 10/03/2011, o seguinte: «(...) Observações / comentários: Recomendamos que a organização dos processos seja melhorada, conforme manual de gestão da qualidade para a resposta social com a elaboração e inclusão PDI, Plano de Desenvolvimento Individual (...)»”.

1.2.15. Que, “consta do relatório da visita da Acção de Acompanhamento, realizada no dia 10/03/2011, o seguinte: «(...) A Instituição não está a aplicar a circular n.º 3, de 02.05.1997, no cálculo das participações dos utentes devidas pelos serviços prestados. As participações são calculadas de acordo com uma tabela com o valor mensal. Estes valores são diferenciados consoante o tipo de serviço prestado. Desta forma recomenda-se à instituição que passe, de imediato, a calcular a participações familiares, de acordo com os rendimentos do agregado familiar do utente (...)»”.

1.2.16. Que, consta do relatório da visita da Acção de Acompanhamento, realizada no dia 10/03/2011, que as recomendações anteriormente emitidas não foram implementadas, mantendo-se as seguintes irregularidades:

Regulamento Interno mal elaborado.

Não cumprimento da Circular n.º 3.

Processos individuais incompletos.

Quadro de pessoal inadequado.

Quadro de pessoal insuficiente.

1.2.17. Que, “pelos factos acima descritos, conclui-se que a trabalhadora não cumpriu a recomendações emitidas pela Segurança Social, e que



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

constituíram irregularidades, sendo que, as irregularidades acima descritas constam do relatório final agora notificado à instituição”.

- 1.2.18.** Que “a sua regularização está na esfera das competências da Directora Técnica, tanto pelo conteúdo funcional como contratual, o que demonstra falta de zelo e competência no exercício das suas funções e falta de promoção e execução dos actos tendentes à melhoria da produtividade da instituição”.
- 1.2.19.** Que, “os factos acima descritos são demonstrativos da falta de zelo e diligência no exercício das suas funções, bem como, ausência de promoção e execução dos actos tendentes à melhoria da produtividade da instituição, no desempenho das suas funções, constituindo todos estes factos em infracções disciplinares”.
- 1.2.20.** Que, “face aos comportamentos que evidenciam uma grave violação dos deveres laborais previstos no Código do Trabalho, nomeadamente os factos supra descritos, que pela sua gravidade e consequências, são susceptíveis de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do disposto nas alíneas a), c) e d) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, por tornarem impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente por tais comportamentos e atitudes da arguida traduzirem uma grave violação dos deveres da arguida enquanto trabalhadora, nomeadamente a prática enquanto trabalhadora de desobediência consciente e reiterada a ordens hierarquicamente superiores, provocar repetidos conflitos com os companheiros de trabalho não os tratando com a urbanidade e probidade a que está obrigada, revelando também nos factos acima descritos desinteresse pelo cumprimento com zelo e diligência necessária, e não guardando lealdade e respeito para com a sua entidade patronal, violando



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

assim também os deveres impostos ao trabalhador previstos no artigo 128.º n.º 1, alíneas a), b), e), f), h) e n.º 2 do mesmo artigo do Código do Trabalho”.

- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 28.07.2011, a trabalhadora arguida nega as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que “na verdade, o que a Direcção pretende é, a todo o custo e sem qualquer base legal e/ou factual, despedir a Arguida e não porque esta não seja uma trabalhadora empenhada e dedicada à instituição, mas apenas pelo facto de ser companheira do anterior Presidente da Direcção cessante da Instituição, Sr. Eduardo Figueira, com quem vive em união de facto”.
- 1.3.2.** Que, “em 14 de Junho 2009, a arguida, celebrou contrato sem termo com a categoria profissional de assistente social e com funções de directora técnica do Centro Social de ... com a responsabilidade da supervisão de todos os serviços e valências da instituição conforme consta no contrato celebrado nessa data”.
- 1.3.3.** Que, “a arguida desempenha as suas funções e actividade profissional no Centro Social de ..., Freguesia de ..., ou no exterior em função das necessidades da instituição tal como resulta do texto do referido contrato.
- 1.3.4.** Que, “é falso que a arguida tenha chamado a trabalhadora ... durante as horas de expediente. Fê-lo antes da entrada ao serviço da funcionária, antes do início do período da tarde, no dia 17 de Maio de 2011, como normalmente o faz com frequência e com todas as trabalhadoras da instituição, para resolver questões do serviço ou trocar opiniões sobre o funcionamento e a organização do trabalho de cada serviço e de cada trabalhador”.



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

- 1.3.5.** Que, “a funcionária ... não assinou nenhuma declaração pré-existente. O que aconteceu foi que no decorrer da conversa, depois de abordar questões do seu relacionamento profissional com a directora técnica, a aludida funcionária disponibilizou-se ela própria espontaneamente escrever um documento onde dizia que «não tenho tido problemas com a Dr. ...», pelo que, «a ora respondente não se aproveitou do facto de ser superior hierárquica quando conversou com a funcionária ...»”.
- 1.3.6.** Que, “contrariamente ao referido na nota de culpa, a directora técnica, não utiliza o horário de expediente para falar com as funcionárias, excepto quando estritamente necessário e sempre por razões de serviço”.
- 1.3.7.** Que, “a arguida não falou com a trabalhadora ... durante as horas de expediente, mas sim depois do horário de trabalho, no período da manhã, no dia 17 de Maio de 2011”.
- 1.3.8.** Que, “a funcionária ... não assinou nenhuma declaração pré-existente”, pois, “apenas no decorrer da conversa, depois de abordar questões do seu relacionamento profissional como cozinheira da instituição com a directora técnica, se disponibilizou ela própria para escrever um documento onde dizia que: «sempre tive bom ambiente de trabalho com a Dr. ... Sempre que preciso de alguma coisa resolvida vou ao escritório dela para me ajudar»”.
- 1.3.9.** Que, “no dia imediatamente a seguir, dia 18 de Maio de 2011, a funcionária ... dirigiu-se à respondente, mostrando-se angustiada e dizendo que tinha medo de represálias por parte da direcção. E isto porque era de seu conhecimento que o vice-presidente estava a questionar as funcionárias para saber se estas tinham assinado alguma declaração de apoio à directora técnica”.
- 1.3.10.** Que, “por isso, solicitou a respondente que lhe devolvesse a declaração, que tinha escrito e assinado de livre vontade no dia anterior, para mostrar à



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

direcção se fosse necessário porque no seu entender «não tinha escrito nada de mal», pelo que «a arguida, sempre no respeito pelas trabalhadoras e porque nunca quis criar nenhum problema às funcionárias da instituição com as quais trabalha, entregou à funcionária ... a referida declaração, para que esta a pudesse mostrar à Direcção»”.

- 1.3.11.** Que, “a arguida nunca recebeu nenhuma reclamação da funcionária ... em relação ao assunto das escalas de serviço”, pelo que, “a arguida, não mostra falta de respeito pelas funcionárias da instituição na elaboração das escalas de serviço”.
- 1.3.12.** Que, “tem vindo ao longo do primeiro ano da entrada em funcionamento da valência do Lar, a introduzir as alterações necessárias, respeitando as disposições legais”, pelo que, “procura também sempre defender um bom ambiente de trabalho e o bom funcionamento da instituição”.
- 1.3.13.** Que, “a arguida também nunca recebeu nenhuma reclamação nem nenhuma orientação da direcção da instituição sobre a elaboração das escalas de serviço”.
- 1.3.14.** Que, “a arguida de facto recebeu a funcionária ..., no seu gabinete de trabalho, no dia 17 de Fevereiro de 2011, pouco depois das 16 horas, tendo a funcionária perguntado se «amanhã sempre iria de férias»”.
- 1.3.15.** Que, “a arguida, informou a funcionária de que havia apresentado à direcção a proposta de férias, de todas as funcionárias, no 21 de Janeiro de 2011, mas que até à data não tinha nenhuma informação sobre o despacho das férias pelo que, não apodia autorizar a gozar férias, sem que a direcção aprovasse a proposta que tinha apresentado há mais de três semanas”.



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

- 1.3.16.** Que, “o Sr. Presidente da Direcção compareceu na instituição, esclareceu a situação, junto da directora técnica e entregou a autorização de férias que depois de assinada pela funcionária permitiu a normalização da situação”.
- 1.3.17.** Que, “a arguida rejeita a afirmação contida na nota de culpa de que ameaçou a funcionária ... de processo disciplinar, porque não é verdade, até porque a arguida sabe que não tem competências para elaborar processos disciplinares”.
- 1.3.18.** Que, “a arguida repudia também, porque não é verdade, a afirmação contida na nota de culpa de que, no dia 19 de Maio de 2011, se dirigiu à funcionária ... para lhe dizer «preciso de falar consigo». Tal facto não ocorreu”.
- 1.3.19.** Que, “a arguida nunca foi mal-educada para com nenhuma funcionária, porque não é essa a sua cultura de vida, sempre respeitou todas as funcionárias de igual modo, independentemente da sua idade e antiguidade, como por norma o faz com qualquer pessoa”, pelo que, “a arguida não utilizou o horário de expediente e o local trabalho para tratar de assuntos pessoais, nunca tendo abordada qualquer funcionária para assinar qualquer declaração em seu benefício”.
- 1.3.20.** Que, “a arguida nunca foi chamada atenção pela entidade patronal sobre a elaboração dos mapas de serviço e elaborou as escalas de férias segundo as orientações da direcção da instituição, orientações que só lhe foram fornecidas depois da apresentação da primeira proposta de férias”.
- 1.3.21.** Que, “foi realizada uma acção de acompanhamento com carácter inspectivo, no dia 2 de Dezembro de 2010, que a nota de culpa não refere. Dessa acção resultam orientações / recomendações cuja resolução compele à direcção da instituição”.



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

- 1.3.22.** Que, “posteriormente, foi realizada outra acção de acompanhamento que se realizou em duas partes – a primeira no dia 3 de Março de 2011 e a segunda no dia 10 do mesmo mês – foram as únicas até agora realizadas pela Segurança Social na instituição. Estas acções decorrem no âmbito do normal acompanhamento que os Centros Distritais da Segurança Social prestam às instituições de apoio social”.
- 1.3.23.** Que, “a primeira visita de acção de acompanhamento, com carácter inspectivo, foi realizada por técnicas do Instituto de Segurança Social de ..., porque foi esta a entidade que acompanhou a construção dos edifícios, onde foram gastos dinheiros públicos, e portanto, o referido ISS teria que certificar as instalações e o início da entrada em funcionamento dos serviços”.
- 1.3.24.** Que, “a segunda visita de acção de acompanhamento, dia 3/3/2011 e 10/3/2011, decorreu no âmbito do normal acompanhamento que, a partir de agora, o Centro Distrital de Segurança Social de ..., entidade responsável pelo funcionamento do Centro Social de ..., passa a prestar à instituição”, pelo que, “no caso desta visita o objectivo foi o de verificar se as recomendações da primeira visita (ISS) tinham ou não sido acatadas”.
- 1.3.25.** Que, “a pedido do Presidente da Direcção a directora técnica arguida elaborou um relatório de análise ao relatório das inspectoras do ISS que entregou ao Presidente da Direcção. A direcção nunca deu qualquer resposta ou orientação à arguida sobre o relatório por si apresentado”.
- 1.3.26.** Que “o relatório respectivo referiu, no que diz respeito à organização técnica e à gestão dos procedimentos, áreas de que é principal responsável a directora técnica, arguida, o seguinte – «no âmbito da organização documental e gestão dos procedimentos, verificou-se que a instituição está a implementar procedimentos de boas práticas para se adequar às orientações constantes do Manual de Gestão de Qualidade das Respostas Sociais»”.



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

- 1.3.27.** Que, “todas as recomendações – quer as do relatório da primeira visita, com carácter inspectivo, realizada pelas técnicas da Inspeção do Departamento de fiscalização do ISS, quer as que foram logo sugeridas localmente, «nos dias da segunda visita de acção de acompanhamento, realizada pelas técnicas do Centro Distrital de ..., que diziam respeito às áreas da competência da directora técnica, arguida, foram de imediato acatadas e respondidas»”.
- 1.3.28.** Que, “as recomendações que dizem respeito às competências exclusivas da direcção, à data da segunda visita, a arguida ainda não tinha sido informada se a direcção as tinha ou não acatado”.
- 1.3.29.** Que, “as recomendações que estão contidas no segundo relatório, tem prazo para serem aplicadas normalmente nunca inferior a 90 dias e não são do conhecimento da arguida porque à data que o relatório chegou à instituição a arguida encontrava-se já na situação de baixa por motivos de saúde”.
- 1.3.30.** Que, “neste «ponto» são referidas as «irregularidades» constantes no relatório da visita de acompanhamento realizada no dia 03/03/2011”, que, relativamente ao sistema de auto-controlo alimentar, “a instituição tem no seu quadro de pessoal uma Eng.^a de higiene e segurança alimentar responsável pelo serviço de cozinha e a consultoria de uma empresa de HACCP que acompanham o funcionamento da cozinha”.
- 1.3.31.** Que o assunto foi referido no primeiro relatório, a arguida, na sua análise que entregou ao Presidente da Direcção, recomendou um conjunto de medidas para melhorar esse sistema, que já está a ser implementado na instituição”, embora “a implementação do sistema e o seu acompanhamento não sejam da responsabilidade da directora técnica, mas antes da direcção”.



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

- 1.3.32.** Que, quanto “à ausência de fixação de documentos obrigatórios, que constam no primeiro relatório e no decreto-lei n.º 64/2007, de 14 de Março, estavam afixados, facto de que a arguida dá conta no seu relatório de análise”.
- 1.3.33.** Que, “se o segundo relatório volta a referir a afixação de outros documentos, a respondente é completamente alheia a esse facto por se encontrar de baixa desde o dia 01 de Junho”.
- 1.3.34.** Que, “no entanto, no final do ano de 2010, no seguimento da visita com carácter inspectivo, foram dadas indicações à secretaria para actualizar as fichas de cadastro das funcionárias e actualizar o mapa de pessoal. No entanto, a arguida refere que a actualização do mapa do quadro de pessoal e a sua afixação é uma obrigação anual dos serviços administrativos e que a actual direcção retirou, logo nos primeiros dias do mandato, todas as competências à directora técnica, no que diz respeito aos serviços administrativos”.
- 1.3.35.** Que, no que respeita ao “regulamento interno mal elaborado, a elaboração e aprovação dos regulamentos internos são da exclusiva responsabilidade da direcção da instituição. Os actuais regulamentos foram aprovados em reunião de corpos gerentes da qual fizeram parte pelo menos quatro dos actuais cinco membros da direcção”.
- 1.3.36.** Que, “esta obrigação da Direcção é confirmada na última folha dos regulamentos internos: «Em caso de eventuais lacunas, as mesmas serão supridas pela Direcção da Associação de Solidariedade Social de ..., tendo em conta a legislação / normativos em vigor sobre a matéria, pelo que não podia a directora técnica proceder a qualquer alteração dos regulamentos internos”».



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

- 1.3.37.** Que, relativamente ao “não cumprimento da circular n.º 3, todos os procedimentos relacionados com esta circular são da responsabilidade da direcção, nomeadamente a questão central da definição do valor das mensalidades dos utentes”.
- 1.3.38.** Que, “na admissão de cada utente este valor é apresentado sobre proposta ao Presidente da Direcção que o aprova ou não. A existência de tabelas de referência para definir o valor das mensalidade para a prestação de cada serviço foram apresentadas pela direcção à directora técnica que as tem procurado cumprir, competindo à direcção alterar o sistema, dado que, a técnica de serviço social tem a obrigação de na elaboração da sua proposta ter em conta a condição sócio-económica do utente e a situação familiar tal como a circular n.º 3 prevê”.
- 1.3.39.** Que, no que concerne ao quadro de pessoal inadequado, “as competências para organizar e gerir os quadros de pessoal e contratar os respectivos trabalhadores é da exclusiva competência da direcção”.
- 1.3.40.** Que, no que diz respeito aos “processos individuais incompletos dos utentes tem vindo a ser organizados em função das sugestões apresentadas, foram reorganizados em conformidade com as sugestões apresentadas no relatório da primeira visita. No que concerne ao relatório da segunda visita, a respondente não tem conhecimento do mesmo, porque se encontra de baixa médica desde o dia 01 de Junho”.
- 1.3.41.** Que, “pelos factos descritos facilmente se conclui que a arguida cumpriu as recomendações que foram do seu conhecimento e eram da área da sua competência”.
- 1.3.42.** Que, “o presente processo disciplinar mais não é do que uma sucessão de constatações criadas em documentos forjados e deturpados com o intuito



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

persecutório de atingir o anterior Presidente da Direcção através da sua companheira, ora arguida”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** 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;”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto



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

imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida, fundamentalmente de se ter aproveitado da sua posição hierárquica, dentro da instituição, para obter declarações a seu favor de 3 trabalhadoras suas subordinadas, durante as horas de expediente e de ter mau relacionamento com uma dessas trabalhadoras e de não ter dado cumprimento às recomendações / orientações contidas nos relatórios das visitas das acções de acompanhamento do Instituto da Segurança Social, relativas ao Lar de Idosos, Centro de Dia, SAD e Centro de Convívio da Instituição, dando origem a uma série de irregularidades.
- 2.4.** Assim, quanto às acusações relativas às trabalhadoras, e, independentemente de estas poderem ou não constituir justa causa de despedimento, a entidade empregadora não apresenta prova dos factos, pois, dos autos de declarações constantes do processo disciplinar, apenas constam os depoimentos das mencionadas 3 trabalhadoras, que relataram os factos que alegadamente sucederam consigo, que deram origem ao presente processo disciplinar nesta parte e que demonstraram não ser testemunhas umas das outras.
- 2.5.** No que concerne, ao não cumprimento das recomendações / orientações contidas nos relatórios das visitas das acções de acompanhamento do Instituto da Segurança Social, relativas ao Lar de Idosos, Centro de Dia, SAD e Centro de Convívio da Instituição, dando origem a uma série de irregularidades, a entidade empregadora não produziu prova, nem testemunhal, nem documental, de que os actos necessários à cessação daquelas irregularidades estão na esfera das competências da Directora



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

Técnica, ora arguida, tanto pelo conteúdo funcional como contratual, como alega.

- 2.6.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da instituição, 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.
- 2.7.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela Associação de Solidariedade Social de ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2011**