



PARECER N.º 230/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos 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, promovido pela ..., Indústria e Comércio de Escovas Auto, Unipessoal Lda.

Processo n.º 1108 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 6.12.2011 a CITE recebeu da Gerência da ..., Unipessoal Lda., com sede em ..., Vila Nova de Poiares, cópia do processo disciplinar, remetido em 2011.12.05, instaurado com vista ao despedimento com justa causa da sua trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Montadora de Escovas, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto 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.
- 1.2. O processo instrutor do processo disciplinar remetido a esta Comissão inclui cópias:
 - a) do Processo Prévio de Inquérito, promovido pela gerência da entidade empregadora, na sequência de relatório de ocorrência datado de 26 de Setembro de 2011, tendo em anexo três Autos de Declarações, dois “registos individuais de inconformidade de produção”, datados de 2 e 29 de Setembro de 2011 e outros quatro, datados de 4 de Outubro de 2011, todos relativos à mesma trabalhadora, do contrato de trabalho a termo certo em que assentou a contratação inicial da trabalhadora e celebrado em



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

2010.01.04, dois autos de declarações, com subsequente nomeação de instrutora, mediante comunicação da gerência datada de 26 de Setembro de 2011, conjunto de quadros em *powerpoint* relativo a formação da empresa prestada em 2011.05,19 no curso “O fabrico de escovas para lavagens automáticas”, com registos de presença, incluindo a da trabalhadora, o sumário e a avaliação;

- b) Relatório final de procedimento prévio de inquérito;
- c) Despacho da gerência da entidade empregadora, datada de 2011.11.18, a sufragar as conclusões do relatório final de procedimento prévio de inquérito e a instaurar o processo disciplinar, (a fls. 54);
- d) Nota de culpa com intenção de aplicação de sanção disciplinar de despedimento (a fls. 68 e seguintes), datada de 2011.11.25 e da cópia do ofício dirigido à trabalhadora, datado de 2011.11.30.

1.3. Na nota de culpa com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento por justa causa (fls 68 a 78) que a entidade empregadora subscreveu, é referido, nomeadamente, o seguinte:

(...)

1. A trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade patronal em 04 de Janeiro de 2010, existindo Contrato Individual de Trabalho reduzido a escrito.

2. A trabalhadora foi admitida para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Montadora de Escovas, competindo-lhe, designadamente, a montagem das escovas de acordo com as indicações dadas pela superior hierárquica, variáveis conforme as encomendas.

3. A arguida auferia mensalmente €475,00 (quatrocentos e setenta e cinco euros) a título de retribuição mensal.

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

5. Por despacho da gerência da ..., Unipessoal, Lda., datado de 26 de Setembro de 2011, junto a fls. 1, foi instaurado procedimento prévio de inquérito disciplinar contra a trabalhadora ..., com determinação de produção de prova no âmbito da instrução considerada indispensável e necessária à fundamentação da nota de culpa, com vista a apurar os factos constantes dos relatórios internos da entidade patronal junto a fls. 3 a 4 e fls. 22 a 23, elaborado pela directora geral e datados de 23 de Setembro e 21 de Outubro de 2011, 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



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

disciplinar e aplicação de sanção disciplinar que se demonstre adequada ao caso concreto.

6. Conforme consta dos autos de declarações de fls. 15 a 16, fls. 17 a 20 e fls. 28 a 30, previamente à elaboração da presente Nota de Culpa, foram ouvidas como testemunhas:

1) a 17 de Outubro, a Sra. ..., controladora da qualidade, trabalhadora da empresa ..., Unipessoal, Lda.;

2) a 21 de Outubro, a Sra. ..., directora geral da empresa ..., Unipessoal, Lda.;

3) a 26 de Outubro, a Sra. ..., trabalhadora da empresa ..., Unipessoal, Lda..

7. No dia 2 de Setembro de 2011, aquando do controlo diário de qualidade das escovas pela controladora ..., foram encontradas várias inconformidades de produção.

8. Por se tratar de uma situação de inconformidade geral abrangendo as 6 (seis) trabalhadoras de produção em laboração naquele dia, a referida controladora questionou todas as trabalhadoras, tendo nessa mesma data concluindo que se tratava de uma errada marcação da placa de referência da encomenda em que todas as trabalhadoras laboravam.

9. As desconformidades de produção verificadas no dia 02 de Setembro de 2011 foram devidas à troca das placas de referência dos lotes de placas.

10. Foi a arguida que retirou a placa de referência do lote de placas e a substituiu por outra, erradamente marcada por ela própria.

11. A placa de referência é a placa que contém todas as indicações de produção, sendo por aquela que as trabalhadoras baseiam a sua produção.

12. Essa placa mantém-se em sítio definido até ao final da encomenda para que a informação permaneça até à última peça da encomenda acessível a todas as trabalhadoras.

13. A troca da placa de produção causa obrigatoriamente a errada produção da encomenda em que o sector da produção se encontra a laborar.

14. Ao retirar a placa referência do lote e ao colocar informação errada (errada placa), a arguida induziu em erro todas as colegas da sala de produção, num total de 6 (seis).

15. Todas as escovas produzidas para a encomenda pela arguida e restantes trabalhadoras chumbaram no controlo de qualidade por erro na contagem.

16. Não obstante a indevida apropriação da placa de referência, a arguida produziu erradamente a sua própria escova, por contagem errada.

17. Em consequência do erro causado pela arguida, foi necessária a reparação de 7 escovas, correspondentes às erradamente produzidas pela arguida e pelas restantes 6 trabalhadoras.

18. Cada escova representa cerca de 1 hora de trabalho.

19. Nessa data, os procedimentos de produção foram relembrados à arguida, incluindo a distribuição de funções.

20. Nessa data foi ainda recordada a arguida de que, conforme é do conhecimento de todas, as trabalhadoras de produção não estão autorizadas a marcar placas de referência, não sendo sua competência fazê-lo, mas da responsabilidade das colegas do armazém (únicas responsáveis da distribuição e marcação das encomendas).

21. A arguida é constantemente alertada pelas colegas de produção para as inconformidades, tais como troca regular das cores, das contagens e da montagem das escovas.

22. As inconformidades de produção implicaram atrasos gravosos à entidade patronal, uma vez que as escovas têm de ser todas corrigidas ou feitas novamente, perdendo-se tempo de produção e causando desperdício de matéria-prima que não é reutilizável.



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

23. As inconformidades provocadas pela arguida implicaram desperdício de tempo de produção e de matéria-prima, num prejuízo total de 115,50€.
24. No dia 23 de Setembro de 2011, através do registo de qualidade de produção, foi detectada nova inconformidade pela controladora de qualidade ... e pela trabalhadora ...
25. A inconformidade detectada encontra-se registada por um excesso de peso de uma escova da arguida.
26. A referida inconformidade acarretou uma perda de tempo de trabalho da arguida, da controladora ... e da trabalhadora ... que estiveram a ajudar na retirada desse excesso de peso, tudo num total de 3,50€.
27. Todas as trabalhadoras da produção da empresa frequentaram uma formação inicial, teórica e prática, de 20 horas, para estarem aptas a trabalhar no sector da produção.
28. No dia 04 de Outubro de 2011 foi detectado, no controlo de qualidade, que a arguida procedeu à montagem defeituosa de uma escova mista (montagem com fio + fibra esponjosa), modelo "O3FERRUM 1000 ROU MIXTE 13 HD".
29. A escova teve de ser desmanchada e refeita.
30. Apenas foi reaproveitado o fio da escova, atendendo que a fibra esponjosa foi inutilizada, no sendo possível a sua reutilização.
31. Foram inutilizadas 380 tiras de fibra esponjosa.
32. Desperdiçou-se cerca de 15 minutos ao que acresceu o tempo de montagem da mencionada escova desconforme de, pelo menos, 1h15m.
33. A trabalhadora foi alertada para o erro de montagem, tendo regressado à produção e produzindo, novamente, a escova com a montagem errada (trocando as posições do fio e da fibra esponjosa).
34. Em consequência do erro da arguida, a ..., responsável qualidade teve de deixar o seu posto de trabalho para ir ajudar a arguida a montar a escova.
35. Quando a controladora ... chegou ao posto da arguida, verificou que, após 1/4 de hora, a arguida já tinha montado erradamente a escova.
36. A directora, ..., foi chamada à produção para tentar solucionar o problema, tendo a arguida, em tom alto, de forma exaltada e agressiva, respondido à directora que levaria a escova para casa e a terminava lá.
37. A directora respondeu à arguida que nenhum material saía do local de trabalho e a escova teria de ser terminada na empresa.
38. Com as desconformidades detectadas no dia 04 de Outubro de 2011, foram desperdiçadas 2 horas e 45 minutos de trabalho, sem que a arguida tenha produzido correctamente uma única escova.
39. Nesse mesmo tempo foi acumulado 77,26 € de prejuízo, por três escovas inutilizadas, pela matéria-prima destruída e pelo tempo despendido.

II - ENQUADRAMENTO DOS FACTOS

- I. 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) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;



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

- d) *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 actividade da empresa;*
- e) *O dever de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*
- f) *O dever de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador.*

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

III. 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.

IV. A arguida desobedeceu a uma ordem da entidade patronal/superior hierárquico quando procedeu à troca da placa de referência do lote e ao colocar informação errada, e não respeitar a indicação do peso correcto da escova.

V. Não dando qualquer justificação plausível.

VI. Ora, as ordens referentes à disciplina, mormente as que respeitam ao desempenho das funções/tarefas e ao cumprimento das normas e procedimentos internos no cumprimento das funções/tarefas são legítimas, porquanto não contrária a qualquer direito ou garantia dos trabalhadores.

VII. Pelo que a trabalhadora não tinha qualquer justificação/motivo para se recusar a cumpri-la/desobedecer.

VIII. Tanto mais que todos os trabalhadores da produção têm conhecimento das regras relativas ao funcionamento pela entidade empregadora.

IX. E a trabalhadora bem conhece que tem o dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens e património da entidade patronal, como sejam o material que utiliza na montagem da escova e entrega correcta do produto final ao responsável do armazém, funções que, tanto mais, decorre das funções específicas do seu cargo.

X. Demonstrando, com o seu comportamento reiterado, total desrespeito pelos bens e património da empresa, pelos colegas e superiores hierárquicos.

XI. Pelo que o seu comportamento demonstra uma total desobediência e desrespeito pelas ordens emanadas pela entidade patronal, incumprindo, de forma notória e grosseira, as ordens e instruções de trabalho respeitantes à correcta montagem das escovas.

XII. Fazendo-o deliberada e conscientemente, bem sabendo que aquele comportamento contraria as elementares regras/normas impostas pela entidade patronal e deveres laborais.

XIII. Com todos os factos apurados, verifica-se que a trabalhadora não soube corresponder ao voto de confiança feito pela entidade empregadora.

XIV. Com o seu comportamento, atentas as circunstâncias referidas, violou, de forma grave, consciente e culposa, os deveres que lhe são impostos, designadamente os de (1) 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, (II) de realizar o trabalho com zelo, cuidado e diligência, (III) participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador, (IV) de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução do trabalho, quando não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, (V) de comunicação imediata a superior hierárquico dos factos que possam pôr em



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

risco o desempenho das suas funções e o normal desenvolvimento da actividade da empresa, (VI) de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, (VII) de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

XV. Violando, com a sua conduta, as obrigações/normas e deveres que lhe são impostas pelas alíneas a), c), d), e), g) e h) do n.º 1 e n.º 2 do art. 128. da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009.

Termos em que se promove o presente processo disciplinar com o nº 1/2011 e, face aos elementos constantes dos autos, se prevê a aplicação de sanção disciplinar, que poderá ser uma das previstas na alínea f) do nº 1 do art. 328 (despedimento sem qualquer indemnização ou compensação).

Nos termos do art. 355º, nº 1 do Código de Trabalho, a trabalhadora dispõe de 10 dias úteis para, querendo, consultar o processo e responderá 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:

Foram ouvidas as testemunhas, ..., ... e ..., conforme respectivos autos de declarações constantes de fls. 15 a 16, fls. 17 a 20 e fls. 28 a 30 do processo disciplinar.

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

Vila Nova de Poiares, 25 de Novembro de 2011

A instrutora

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 durante o período compreendido entre o



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

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 C179/88, 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 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto 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.** De assinalar igualmente o artigo 355.º do Código do Trabalho consagra que o trabalhador dispõe do prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as



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

diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, constituindo contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

- 2.4.** Cumpre referir que na alínea *a)* do n.º 3 do referido artigo 63.º está definido, como procedimento prévio ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, a remessa da cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres – a CITE, à luz das atribuições definidas na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2011, de 17 de Novembro – depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º que se reporta expressamente às diligências probatórias requeridas na resposta por parte do trabalhador à nota de culpa.
- 2.5.** É igualmente de assinalar que nos termos do artigo 381.º do Código do Trabalho, constitui fundamento geral de ilicitude de despedimento se o mesmo não for precedido do respectivo procedimento, sendo que, pelo artigo 382.º do mesmo Código, haverá ainda ilicitude se não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa.
- 2.6.** Promovida a análise do processo instrutor do processo disciplinar remetido a esta Comissão, constata-se que a entidade empregadora juntou cópia da nota de culpa e do ofício dirigido à trabalhadora sem comprovativo da respectiva recepção pela trabalhadora e sem estarem decorridos os 10 dias úteis previstos pelo artigo 355.º supra referido, para a arguida consultar o processo e responder à respectiva nota de culpa, atendendo a que o ofício da remessa da nota de culpa está datado de 30 de Novembro de 2011 e o processo instrutor foi remetido à CITE em 5 de Dezembro de 2011, tendo esta recebido no dia seguinte.



- 2.7. Considerando que não consta no mesmo processo qualquer comprovativo da recepção pela trabalhadora arguida da respectiva nota de culpa e, ainda que tivesse ocorrido, o direito à apresentação da respectiva defesa não ter sido assegurado por ter ocorrido a remessa do processo à CITE ainda antes de findo o prazo de 10 dias úteis legalmente concedido para a arguida consultar o processo e responder à respectiva nota de culpa, conclui-se que o processo está ferido de ilicitude e nesses termos não foi ilidida pela entidade empregadora a presunção do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho de o despedimento de trabalhadora ser efectuado sem justa causa.
- 2.8. Pelos factos supra aludidos, a CITE apenas pode emitir parecer desfavorável ao despedimento por facto imputável à trabalhadora ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, considerando que não foi ilidida pela entidade empregadora a presunção do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho de o despedimento de trabalhadora grávida ser efectuado sem justa causa, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Montadora de Escovas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011**