



PARECER N.º 48/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 162 – DL/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 25 de Fevereiro de 2011, do instrutor do processo disciplinar promovido pela sociedade ..., Unipessoal, Lda – que se dedica a aluguer, sem condutor, de veículos pesados de mercadorias e de passageiros – um pedido de parecer prévio ao despedimento de ..., trabalhadora lactante na referida entidade, detentora da categoria profissional de técnica administrativa e com contrato de trabalho celebrado em 6 de Novembro de 2006.
- 1.2. Da nota de culpa, datada de 16 de Dezembro de 2010 e recebida pela trabalhadora em 17 de Dezembro de 2010, consta o seguinte:
 - 1.2.1. *A trabalhadora arguida desempenha as suas funções sob a chefia directa de ..., que é um dos gerentes da sociedade;*
 - 1.2.2. *No dia 29 de Outubro de 2010, o referido gerente (...) e superior hierárquico directo da trabalhadora arguida, (...) entregou à mesma a ordem de serviço n.º 1-2010, (...), através da qual encarregou a trabalhadora arguida de efectuar visitas às instalações dos locatários*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
com dívidas em mora à ...

- 1.2.3.** *A trabalhadora arguida acatou essa ordem de serviço e realizou, nessa data, uma primeira visita ao locatário ..., S.A.*
- 1.2.4.** *No relatório dessa primeira visita, (...) a trabalhadora arguida escreveu o seguinte: “Aguardo novas instruções de acção quanto a este cliente, nomeadamente se a gerência entende que se deva fazer nova visita ou outro tipo de contacto (e-mail, telefone, carta registada, etc.). Da minha avaliação prévia resulta que o assunto poderia ser tratado com mais eficácia por alguém mais “graduado” do que uma técnica administrativa, não obstante é total a minha disponibilidade.”*
- 1.2.5.** *A trabalhadora arguida realizou ainda outras visitas a locatários da ... nos dias que se seguiram. Todavia,*
- 1.2.6.** *No dia 15 de Novembro de 2010, a trabalhadora arguida entregou ao gerente ... (...) uma comunicação (...), acusando a empresa de assédio moral.*
- 1.2.7.** *Nesse mesmo dia, a trabalhadora arguida visitou de novo o locatário ..., S.A.*
- 1.2.8.** *No dia 16 de Novembro de 2010, o gerente ... ordenou por escrito à trabalhadora arguida que visitasse o locatário Transportes ... nas instalações deste (...).*
- 1.2.9.** *A trabalhadora arguida respondeu que não cumpriria essa ordem e, efectivamente, não realizou a referida visita.*
- 1.2.10.** *No dia 17 de Novembro de 2018, o gerente da empresa voltou a ordenar por escrito à trabalhadora arguida que visitasse o locatário*



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

Transportes ... e ela voltou a responder-lhe que não cumprida a ordem, como efectivamente não cumpriu, remetendo-o, desta feita, para a comunicação de 15 de Novembro.

- 1.2.11.** *No dia 18 de Novembro de 2010, o gerente ... voltou a ordenar à trabalhadora arguida que se deslocasse ao cliente Transportes ... e a trabalhadora arguida voltou a recusar-se a fazê-lo, tendo respondido, por escrito, que remetia o gerente para a referida comunicação de 15 de Novembro (...).*
- 1.2.12.** *No dia 19 de Novembro de 2010, sexta-feira, a trabalhadora arguida gozou um dia de férias.*
- 1.2.13.** *Na segunda-feira seguinte, dia 22 de Novembro de 2010, a ..., através do referido gerente, respondeu à acusação de assédio moral, considerando-a infundada, e ordenou à trabalhadora arguida que visitasse, nesse dia, o locatário ..., S.A. e, no dia seguinte, o locatário Transportes ... (...). Todavia,*
- 1.2.14.** *A trabalhadora arguida voltou a desobedecer à ordem recebida, respondendo oralmente ao gerente da empresa que não iria visitar o locatário ..., S.A. Assim,*
- 1.2.15.** *No dia 22 de Novembro de 2010, a trabalhadora arguida não visitou o locatário ... S.A.*
- 1.2.16.** *E, no dia 23 de Novembro de 2010, a trabalhadora arguida também não visitou o locatário Transportes ...*
- 1.2.17.** *No dia 24 de Novembro de 2010, a trabalhadora arguida iniciou o gozo de férias, até dia 31 de Dezembro de 2010.*



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

1.2.18. *A ..., além do gerente ... e da trabalhadora arguida, apenas emprega outros dois funcionários, um deles no escritório do Porto, sendo que nas instalações da empresa em Miraflores todos trabalham na mesma sala.*

1.2.19. *O colega da trabalhadora arguida ... testemunhou as respostas que a mesma deu oralmente ao gerente ... nos dias 16, 17 e 22 de Novembro de 2010 de que não realizaria as visitas aos locatários que lhe foram ordenadas.*

1.2.20. *O comportamento acima descrito e imputado à trabalhadora arguida, a provar-se, viola o dever de cumprir as ordens e instruções dadas pelo gerente da empresa e seu superior hierárquico em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, dever esse que lhe é imposto pela alínea e) do n.º 1 do art. 128, do Código do Trabalho, revelando uma actuação dolosa que torna insustentável a manutenção do vínculo laboral.*

A provarem-se os factos acima descritos, a trabalhadora arguida, consciente e intencionalmente, desobedeceu ilegítimamente às ordens que lhe foram dadas pelo seu chefe directo e gerente da empresa, invocando, para tanto, uma acusação de assédio moral que é totalmente infundada. Na verdade, a trabalhadora arguida foi contratada para desempenhar todas as funções relacionadas com a área administrativa da empresa, entre as quais se incluem aquelas que lhe foram atribuídas pelo gerente ... e que ela se recusou a desempenhar, não obstante ter começado por manifestar a sua total disponibilidade para as executar.

Com esse comportamento culposo, pela gravidade e consequências do mesmo, a trabalhadora arguida tomou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que, nos termos do art. 351.º, n.ºs 1, 2, alínea a), e 3 do Código do Trabalho, existe justa causa para despedimento.



1.2.21. *Na verdade, à entidade empregadora não é exigível que mantenha ao seu serviço alguém que, na presença de outro funcionário da empresa onde trabalha, desobedece reiterada e ilegítimamente às ordens dadas pelo seu chefe directo, o qual, além disso, é um dos gerentes da ...*

1.3. A entidade empregadora juntou à nota de culpa cópia dos seguintes documentos:

- Contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e o empregador em 6 de Novembro de 2006;
- Ordem de serviço n.º 1-2010, datada de 29 de Outubro de 2010, assinada pela trabalhadora conforme teve conhecimento na mesma data;
- Relatório da trabalhadora sobre a visita ao cliente ..., S.A. realizada pela mesma em 29 de Outubro de 2010;
- Queixa apresentada pela trabalhadora ao empregador, datada de 15 de Novembro de 2010, na qual refere estar a ser vítima de assédio moral e solicitando a atribuição de *condições de trabalho idênticas às que tinha antes de ter engravidado*, bem como a atribuição de funções concordantes com a categoria profissional de técnica administrativa *ou dado cumprimento ao art.º 120.º do Código do Trabalho*;
- Documentos n.ºs 5 e 6, ambos relativos a ordens escritas do gerente da empresa à trabalhadora sobre as visitas a efectuar para cobrar dívidas a clientes devedores;
- Resposta do empregador à trabalhadora, datada de 22 de Novembro de 2010, no âmbito da queixa que a mesma apresentou sobre assédio moral, repudiando o conteúdo da mesma e informando que a trabalhadora deverá proceder às visitas indicadas nas ordens de serviço.

1.4. A trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa, datada de 13 de Janeiro de 2011, conforme se transcreve:



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

- 1.4.1. *A trabalhadora foi contratada em Novembro de 2006 para, juntamente com o seu actual gerente, Sr. Eng. ..., fundarem a empresa em Portugal;*
- 1.4.2. *Sempre foi uma trabalhadora empenhada e zelosa e como tal reconhecida pela chefia, tendo nomeadamente recebido vários agradecimentos pelos bons serviços prestados, os quais se concretizaram em um aumento de salário como reconhecimento.*
- 1.4.3. *Tudo correu bem até ao dia 2 de Setembro de 2009, dia em que informou o referido gerente que estava grávida.*
- 1.4.4. *A resposta do gerente foi desconcertante: nesse mesmo instante informou a trabalhadora de que a empresa já não contaria mais com ela.*
- 1.4.5. *A trabalhadora de imediato, sentida com a agressão que a resposta inesperada do gerente representava, desfez-se em lágrimas e, pediu para continuar na empresa até ao fim da gravidez, o que lhe foi concedido pela sua chefia como um gesto magnânimo.*
- 1.4.6. *Apesar de profundamente magoada, a trabalhadora continuou a desempenhar as funções para que fora contratada com o zelo e dedicação que sempre foram seu apanágio.*
- 1.4.7. *A trabalhadora inclusive, contra indicação médica que a aconselhou a ficar em casa em baixa de gravidez de risco, optou, com a concordância da chefia, por continuar a trabalhar.*
- 1.4.8. *Fê-lo sacrificando dias de férias, de forma a poder repousar um dia a meio da semana (normalmente às quartas-feiras) de forma poder aguentar o volume de trabalho e continuar a desempenhar as suas funções com a dedicação que sempre devotou à empresa.*



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

- 1.4.9.** *Após o nascimento do filho, a trabalhadora usufruiu dos seus direitos de grávida e mãe gozando 150 dias de licença de parentalidade e seguida da licença especial, períodos que, no total tiveram início no dia 28 de Fevereiro de 2010 e fim no dia 29 de Outubro de 2010.*
- 1.4.10.** *No dia 18 de Maio, a pedido do seu superior hierárquico deslocou-se à empresa acompanhada do companheiro e do filho bebé, aproveitando orgulhosa para apresentar o bebé aos colegas.*
- 1.4.11.** *Nessa visita verificou, petrificada, que a chefia queria comunicar-lhe que mantinha inalterada a sua decisão: na presença do Sr. ..., disse à trabalhadora que já não havia lugar para ela na empresa e que esperava que ela saísse como tinha dito!*
- 1.4.12.** *De facto, no dia 29 de Outubro de 2010, ao apresentar-se na empresa para trabalhar, a trabalhadora deparou com a seguinte situação:*
- a. Deram-lhe uma secretária vazia;*
 - b. A cadeira estava partida;*
 - c. Não tinha computador;*
 - d. Não havia material de escritório;*
 - e. A sua conta de e-mail – ... @... – fora desligada.*
 - f. Não tinha telemóvel de serviço*
 - g. Os seus pertences, pessoais e outros, nomeadamente agendas e cadernos com apontamentos de trabalho estavam empacotados numa caixa de cartão.*
- 1.4.13.** *A desempenhar as funções anteriormente atribuídas à trabalhadora estava um tal Sr. ..., a quem foi atribuído o telemóvel de serviço que a trabalhadora utilizava – ...*
- 1.4.14.** *Entretanto a trabalhadora foi enviada, às 10h, para a localidade de Barosa, próxima de Leiria, efectuar uma cobrança, sem telemóvel de*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
serviço e sob forte tempestade.

1.4.15. *Nesse dia a trabalhadora trabalhou cerca de 10h, tendo sido impedida de amamentar o seu filho nessa tarde.*

1.4.16. *Em paralelo, a trabalhadora passou a ser insistentemente abordada pelo advogado da empresa, Sr. Dr. ..., no sentido de a levar a aceitar um acordo de revogação do contrato de trabalho com a falsa alegação de que o posto de trabalho havia sido extinto, a fim de permitir à trabalhadora receber o subsídio de desemprego.*

1.4.17. A título de exemplo:

From: ... <... @...>

To: ... <... @...>

Cc: ... @...

Sent: Fri, November 19, 2010 7:10:05 PM

Subject: Proposta de acordo

Cara ...,

A pedido da gerência da ..., Unipessoal, Lda (...), venho transmitir-lhe por este meio, (...) uma nova proposta de cessação por acordo do seu contrato de trabalho, nos termos seguintes:

1. Data da cessação do contrato de trabalho: 30 de Novembro de 2010.

2. Compensação pela cessação por acordo do contrato de trabalho: a quantia de € 18.040,41 (dezoito mil, quarenta euros e quarenta e um cêntimos).

3. Créditos correspondentes a (i) férias (5 dias úteis de 2009 e 22 dias úteis de 2010), (ii) subsídio de férias, (iii) proporcionais de férias, subsídio de férias e subsidio de Natal e (iv) retribuição por horas de formação não proporcionadas: a quantia global de 9.933,13 (nove mil, novecentos e trinta e três euros e treze cêntimos).

4. Pagamento das quantias acima referidas até ao dia 30 de Novembro



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

de 2010.

5. *A cessação do contrato de trabalho por acordo fundamenta-se em motivos que permitem o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho.*

6. *Subsídio de desemprego: a ... propõe que, no caso de, mediante decisão definitiva e irrecorrível, não ser reconhecido à ... o direito a receber subsídio de desemprego por facto imputável à ..., a empresa assumira então a responsabilidade pelo pagamento do montante de subsídio de desemprego em falta, apurado nos termos e condições definidos na lei para a sua situação concreta.*

7. *Seguro de saúde: a ... aceita mantê-la incluída na apólice do Seguro de Saúde até ao final do mês de Fevereiro de 2011.*

Esta nova proposta para a celebração de um acordo de revogação do seu contrato de trabalho é válida até à próxima terça-feira, dia 23 de Novembro de 2010.

Os valores acima indicados são ilíquidos, por estarem sujeitos aos descontos legais. Aproveito para juntar uma folha de Excel explicativa do modo como foram calculados os valores ilíquidos acima indicados.

1.4.18. *O que a trabalhadora recusou.*

1.4.19. *E a gerência continuou, nos dias que se seguiram, a dar ordens à trabalhadora para ir efectuar cobranças a locais distantes e a clientes que já estavam com as dívidas em contencioso,*

1.4.20. *O que a impedia de usufruir dos seus direitos de mãe. Ora, achava a trabalhadora e continua a achar, que num país da União Europeia do sec. XXI, o facto de ter decidido ser mãe não pode ser motivo de despedimento.*

1.4.21. *Mas a empresa não está de acordo, por isso continuou com as acções com o objectivo de forçar a trabalhadora a sair:*



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

- a. *Foi alterado o conteúdo funcional passando a trabalhadora a ser encarregue exclusivamente de fazer cobranças. Mas não as funções relacionadas com o trabalho administrativo de cobrar, mas ir falar com os devedores, qual “cobrador de fraque” exigir pagamentos!*
- b. *A locais longe do seu local de trabalho e da sua residência o que impedia a trabalhadora de amamentar o seu filho bebé, e*
- c. *Impedia, na prática, a trabalhadora de exercer os direitos pelo facto de estar a amamentar, pois, se tem que se deslocar a locais que lhe são desconhecidos afastados cerca de 250 km da empresa, só pode amamentar o filho se o levar com ela!*
- 1.4.22.** *O que levou a trabalhadora a denunciar a situação de assédio junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego e ... da empresa na Alemanha, pois, agora, mais do que nunca, a mãe ..., aqui arguida, necessita do seu posto de trabalho. E vai lutar por ele.*
- 1.4.23.** *Sobre os factos de que é acusada na Nota de Culpa, a trabalhadora sabe ser mais um passo, a somar aos já referidos, na estratégia destinada a obrigá-la a sair da empresa, pois a trabalhadora não cometeu nenhuma ilegalidade como se verá:*
- 1.4.24.** *É verdade o referido nos pontos 1, 2 e 3;*
- 1.4.25.** *O ponto 4. é verdadeiro, mas deve ser contextualizado com o referido supra; os pontos 5., 6. e 7. são verdadeiros e demonstram a dedicação da trabalhadora à empresa e o seu desespero em manter o posto de trabalho, mesmo com sacrifício pessoal.*
- 1.4.26.** *Todavia, quando a trabalhadora verificou que o aguentar o assédio moral que estava a ser vítima exigia mais do que o seu sacrifício pessoal, mas também o sacrifício do seu filho bebé e dos seus direitos*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
de mãe, revoltou-se!

- 1.4.27.** *É verdade o referido no ponto 8.*
- 1.4.28.** *Como é verdade a recusa legítima da trabalhadora em obedecer a ordens que, na prática, significavam o sacrificar o seu filho, forçando-o a deixar de ter a companhia da mãe,*
- 1.4.29.** *Vítima de uma campanha insidiosa e torpe por parte da sua entidade patronal que a quer forçar a sair da empresa desde o dia 2 de Setembro em que informou que estava grávida.*
- 1.4.30.** *Como é verdade todo o restante conteúdo da nota de culpa, mas deverá ser enquadrada no âmbito do processo de assédio referido.*
- 1.4.31.** *Acresce que a trabalhadora entrou para a empresa há mais de quatro anos e nunca foi objecto de qualquer sanção disciplinar, tendo sempre sido uma profissional íntegra e competente.*
- 1.4.32.** *Pelo que este processo disciplinar apenas é uma manobra espúria e condenável da entidade patronal, com o objectivo de despedir a trabalhadora por ter tido o topete de ficar grávida.*
- 1.4.33.** *Acresce que, o artº 351.º n.º 1 do Código do Trabalho estabelece como constituindo justa causa de despedimento:*
- a. O comportamento culposo do trabalhador – ora esta agiu no cumprimento da lei e na defesa dos seus direitos de mãe e dos direitos do seu filho, pelo que não teve qualquer culpa. Aliás, a trabalhadora só é acusada de violação do dever de obediência, esquecendo o empregador que a trabalhadora só tem que obedecer a ordens lícitas. A lei, a jurisprudência e a doutrina dão à trabalhadora o direito de desobedecer legitimamente a todas as ordens ou instruções que se*



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

mostrem contrárias aos direitos e garantias da trabalhadora ou que sejam ilegais. É o caso das ordens a que a trabalhadora desobedeceu.

b. Que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho - ora, mesmo que, por absurdo, se aceitasse que a trabalhadora cometeu qualquer tipo de irregularidade, esta não foi de molde a que a entidade patronal a considerasse impeditiva de, de forma “imediata” e na prática, tornar impossível a relação de trabalho, como a lei exige, pois, tendo a empresa tido a oportunidade de suspender preventivamente a trabalhadora, não o fez: a trabalhadora, terminadas as suas férias, tem estado a trabalhar.

c. Por falar em férias: a entidade patronal da trabalhadora, numa atitude só compreensível no contexto do processo de assédio descrito, forçou a mesma a ir de férias os 25 dias úteis vencidos no dia 1 de Janeiro de 2011. Com esta decisão, a que a trabalhadora se opôs, a empresa vai conseguir que a trabalhadora não tenha tempo livre, ao longo do resto do ano, para dedicar ao seu filho, nomeadamente a não poder ir à praia com ele. A outra leitura possível é que a entidade patronal já decidiu que vai despedir a trabalhadora, não sendo o presente processo disciplinar mais do que o cumprimento de uma obrigação legal. Não fora a legislação laboral proteger a trabalhadora e os seus direitos e, não tem esta qualquer dúvida, que já teria sido despedida por ter ficado grávida, como o prova o facto de a empresa a estar a forçar a gozar já todas as férias, evitando, desta forma, pagá-las no momento do acerto final de contas.

1.4.34. *Não estão, assim, preenchidos os requisitos legais para se considerar haver justa causa de despedimento.*

1.4.35. *Pelo que a trabalhadora considera que o presente processo deve ser arquivado sem a aplicação de qualquer sanção.*



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

1.4.36. *A trabalhadora é lactante, como oportunamente informou a sua entidade patronal pelo que deverá ser dado cumprimento ao artº 63.º n.º 3 a) do Código do Trabalho.*

PROVA:

1. Requer a junção aos autos:

a) Dos registos de assiduidade da trabalhadora (art.º 202.º n.º 1 do Código do Trabalho);

b) De cópia do mapa de horário de trabalho no que se refere à trabalhadora (art.º 215.º do CT);

c) Prova do cumprimento do art.º 231.º do CT;

d) Registo disciplinar da trabalhadora.

2. Testemunhas:

a. Sr. ... – a apresentar;

b. Sr. ... – sendo trabalhador da empresa, deverá ser inquirido em data conveniente para o Instrutor, aos pontos 15 a 18 da Nota Prévia.

3. Requer a Trabalhadora ser notificada de todas diligências posteriores de prova na pessoa do seu mandatário (...).

1.5. Em 7 e 14 de Fevereiro de 2011, foram ouvidas as testemunhas indicadas pela arguida, conforme consta das folhas 42 e 43 e 47 a 51 do processo instrutor.

1.6. Em 24 de Fevereiro de 2011, foram juntos ao referido processo os elementos de prova solicitados pela arguida, existentes na empresa, conforme folhas 50, 52 e 53.

1.7. Na mesma data, forma ainda juntos ao supracitado processo os elementos seguintes, constantes das folhas 54 a 87:

- Certidão permanente do registo comercial da empresa;
- Mapas com a indicação dos dias de férias gozados pela trabalhadora arguida em 2009 e 2010;
- Mensagem de correio electrónico, datada de 28/7/2010, através da qual



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

foi antecipadamente comunicado à trabalhadora arguida o encerramento, a partir de 9/8/2010, da sua conta de correio electrónico;

- Comprovativo da reactivação do endereço de e-mail da trabalhadora arguida em 6-11-2010;
- Pedido de dispensa para amamentação, apresentado pela trabalhadora arguida em 29/10/2010;
- E-mail enviado à trabalhadora arguida em 19/11/2010, com proposta de cessação por acordo do seu contrato de trabalho;
- Relatórios das visitas de cobranças efectuadas pela trabalhadora arguida entre 2/11/2010 e 15/11/2010;
- Comunicações referentes à marcação à trabalhadora arguida do período de férias vencidas em 1-1-2011;
- Comunicação da trabalhadora arguida, datada de 15/11/2010, solicitando a sua passagem ao regime de horário flexível e resposta da empresa, datada de 2/12/2010.

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.



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

- 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 maternidade 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 consignar 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 c) 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 avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida poderia configurar uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

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.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora, detentora da categoria profissional de técnica administrativa, é acusada de ter violado o dever previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho por, nos dias 16, 17, 18 e 22 de Novembro de 2010, não ter cumprido as ordens escritas e verbais emanadas pelo gerente da sociedade, seu superior hierárquico, que, no termos da Ordem de Serviço n.º 1-2010, de 29/10/2010, a encarregava de levar a cabo visitas diárias às instalações dos locatários que tenham dívidas em mora para com a empresa, em veículo automóvel disponibilizado para o efeito pelo empregador, com a obrigação de elaborar um relatório por cada visita, a entregar no dia seguinte, contendo informação sobre a pessoa contactada e sobre a proposta de regularização de dívida apresentada pelo cliente.
- 2.8.** Ora, de acordo com referida alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Deveres do trabalhador, Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias às suas garantias.*
- 2.9.** Com efeito, o dever de obediência é *uma decorrência do poder de*



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

direcção previsto no artigo 97.^o, de acordo com o qual, compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.⁴

2.10. Por seu turno, *o dever de obediência não é absoluto, admitindo-se que em determinadas situações o trabalhador possa desobedecer a uma ordem, sem que tal configure ilicitude⁵*, nomeadamente quando são postas em causa as suas garantias.

2.11. Ora, tal como a lei admite, a trabalhadora reagiu à nota de culpa apresentado a sua versão dos factos e defendeu-se da acusação de que é objecto. Na verdade, a arguida afirma que tem vindo a ser vítima de assédio moral por parte do empregador desde que comunicou o seu estado de gravidez, em 2 de Setembro de 2009, dia no qual foi informada pelo gerente *que a empresa já não contaria mais com ela*, referindo ainda que, no dia 29 de Outubro de 2010, data na qual regressou depois de gozar os seus direitos relativos à parentalidade, deparou com condições de trabalho diferentes das que tinha anteriormente.

Assim, foram-lhe atribuídas uma secretária vazia e uma cadeira partida; não tinha computador nem material de escritório; a sua conta de *e-mail* fora cancelada; deixou de ter telemóvel de serviço e verificou que os seus pertences, pessoais e outros, nomeadamente agendas e cadernos com apontamentos de trabalho estavam empacotados numa caixa de cartão, para além de que as suas anteriores funções estavam a ser desempenhas por um colega, contratado para o feito, a quem fora atribuído o seu número de telemóvel.

Acresce, refere ainda a trabalhadora, que, nesse dia, trabalhou cerca de

³ Vd. Artigo 97.^o do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Poder de direcção*: Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

⁴ Vd. Código do Trabalho Anotado, Diogo Vaz Marecos, 1.^a Edição, Setembro 2010, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra editora, pág. 329.

⁵ Vd. Código do Trabalho Anotado, Diogo Vaz Marecos, 1.^a Edição, Setembro 2010, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra editora, pág. 332.



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

dez horas, tendo, por isso, sido impedida de amamentar o seu filho, tendo sido enviada para a localidade de Barosa, próxima de Leiria, para efectuar uma cobrança, sem telemóvel e sob forte tempestade.

Paralelamente, a trabalhadora alude ao facto de ter passado a ser insistentemente abordada pelo advogado da entidade empregadora com o objectivo de a levar a aceitar um acordo de revogação do contrato de trabalho *com a falsa alegação de que o posto de trabalho havia sido extinto, a fim de permitir à trabalhadora receber o subsídio de desemprego*, o que esta recusou.

- 2.12.** No âmbito da resposta à nota de culpa, a trabalhadora realça ainda a atitude reiterada do empregador com o objectivo de a forçar a aceitar a revogação do contrato de trabalho, nomeadamente através da alteração do seu conteúdo funcional, encarregando-a de se deslocar a locais distantes do seu local de trabalho e da sua residência para efectuar cobranças, impedindo-a do exercício do direito a amamentar o seu filho, o que, a par da alteração de outras condições de trabalho, a levou a apresentar queixa por assédio à ACT, à CITE e ao serviço ... da empresa na Alemanha.
- 2.13.** Ora, analisando o caso *sub judice*, importa salientar que no âmbito da queixa apresentada pela trabalhadora à CITE, esta Comissão concluiu pela existência de indícios da prática de assédio em virtude de discriminação por motivo do gozo dos direitos relacionados com a parentalidade⁶, sendo de atender a que, de acordo com a doutrina, *caso o empregador profira uma instrução ou ordem, que configure a prática de assédio tal como prevista (no artigo 29.º do Código do Trabalho), deve entender-se que (...) o trabalhador poderá desobedecer, sem que tal configure ilicitude, cfr. alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º.*⁷

⁶ Vd. Parecer n.º 47/CITE/2011

⁷ Vd. *Código do Trabalho Anotado*, Diogo Vaz Marecos, 1.ª Edição, Setembro 2010, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra editora, pág. 148.



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

- 2.14.** Na verdade, afigura-se que, após regressar do período em que exerceu os seus direitos de parentalidade, a trabalhadora foi encarregada de exercer tarefas não directamente relacionadas com as suas anteriores funções e que a impedem de exercer o seu direito a amamentar, tarefas essas, aliás, para as quais, inclusivamente, a trabalhadora sugeriu, por razões de eficácia, *alguém mais “graduado” do que uma técnica administrativa*, tendo solicitado que lhe fosse atribuída a actividade que anteriormente vinha desenvolvendo ou, em alternativa, que fosse dado cumprimento ao estipulado no artigo 120.º do Código do Trabalho que prevê a mobilidade funcional.
- 2.15.** Com efeito, dispõe o n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Regime de licenças, faltas e dispensas*, que *No termo de qualquer situação de licença, faltas e dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador, tem direito a retomar a actividade contratada (...)*. Ora a actividade contratada é a de técnica administrativa⁸ e não a de cobradora⁹, pelo que se afigura que a trabalhadora lactante, ao regressar à empresa no termo das licenças gozadas ao abrigo da protecção da parentalidade, deveria ter podido retomar a actividade de técnica administrativa, de acordo com o previsto no seu contrato de

⁸ *Técnico administrativo*. - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

⁹ *Cobrador* – *Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização* (Vd. Anexo I da Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos, publicada no BTE, 1.ª Série, n.º 27, de 22.07.2006).



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

trabalho, tal como a vinha praticando o que, aliás, parece que não colocaria em causa o seu direito a amamentar e o direito do seu filho a ser amamentado, sendo, deste modo, salvaguardadas as suas mais elementares garantias.

- 2.16.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, em conjugação com a alínea a) do n.º 2 do mesmo artigo, 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, (constituindo), nomeadamente, justa causa de despedimento a desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, acrescentando o n.º 3 do mesmo preceito legal 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.*
- 2.17.** Com efeito, de acordo com a doutrina e a jurisprudência dominantes, resulta do citado n.º 1 do artigo 351.º que a noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de um par de requisitos: a existência de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres essenciais à relação laboral e grave em si próprio e nos seus efeitos, e que esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.
- 2.18.** Ora, no caso em análise, de acordo com os elementos remetidos a esta Comissão não é possível concluir que a trabalhadora tenha violado culposa ou ilegítimamente o dever de obediência. Na verdade, acusada de não ter efectuado as visitas aos clientes devedores de acordo com as ordens do empregador, refere a trabalhadora ter desobedecido de forma legítima uma vez que tais visitas, que não se integravam na sua



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

actividade, tal como foi contratada e como deveria ter sido retomada, a impediam de exercer o direito a amamentar o seu filho e, para além disso, constituíam, tal como outras, parte da atitude assediadora do empregador, de que inclusive ao mesmo já dera conta bem como a outras entidades.

- 2.19.** De salientar que, sendo certo que a trabalhadora não cumpriu as ordens do empregador, o que fez foi para prevenir o gozo do seu direito a amamentar o que, tinha conhecimento, por experiência pessoal, não aconteceria caso cumprisse o que lhe vinha sendo solicitado. Na verdade, a trabalhadora reclamou não só retomar a actividade para que fora contratada como exercê-la em condições que lhe permitissem garantir os seus direitos, o que não aconteceu, acabando por vir a queixar-se de assédio.
- 2.20.** Importa ainda salientar que o n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho veio consagrar uma presunção legal de aplicação de sanção disciplinar abusiva. Com efeito, refere o citado n.º 2, na sua alínea b): *Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar: Até um ano após reclamação ou outra forma de exercícios relativos a igualdade e não discriminação.* Na verdade, a ratio da presunção é acautelar os casos em que, sob a aparência de uma infracção disciplinar, o que o empregador pretende verdadeiramente é punir, um comportamento anterior e legítimo do trabalhador, o que faz posteriormente, como forma de retaliação.¹⁰ De recordar que, no caso *sub judice*, a trabalhadora apresentou queixa por assédio em virtude da discriminação que, invoca, tem vindo a padecer desde que engravidou, nomeadamente por ter gozado e querer continuar a gozar fundamentais direitos relativos à parentalidade.

¹⁰ Vd. *Código do Trabalho Anotado*, Diogo Vaz Marecos, 1.ª Edição, Setembro 2010, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra editora, pág. 801.



III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), que a entidade empregadora ..., Unipessoal, Lda, não logrou ilidir a referida presunção, e que o despedimento é susceptível de configurar uma sanção abusiva, tal como previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante ...

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