



## PARECER N.º 64/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 225 – DG/2011

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 14.03.2011 a CITE recebeu da empresa ... Serviços de Limpeza, Lda, com sede na Praceta ..., Rio de Mouro, através de Advogada Estagiária, constituída instrutora, de cópia do processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, da sua trabalhadora grávida ..., com as funções de empregada de limpeza, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.

**1.2.** A trabalhadora recebeu a 9.11.2011 a nota de culpa com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento, na qual é referido o seguinte:

*Acusa-se a Trabalhadora (...), pela prática dos seguintes factos:*

*1º*

*A Trabalhadora, actualmente, desempenha as suas funções, de Empregada de Limpeza, nas instalações da empresa Cliente ..., num período de 08h00 diárias.*

*2º*

*No decorrer do ano de 2010, a Trabalhadora não compareceu no seu local de trabalho, não tendo para o efeito avisado a entidade patronal, ou, a posteriori, apresentado qualquer justificação da ausência, num total de 6 dias.*



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

3º

*As faltas ocorreram nos seguintes dias:*

- 11 de Janeiro de 2010;
- 30 de Março de 2010;
- 9 de Junho de 2010;
- 28 de Junho de 2010;
- 30 de Agosto de 2010;
- 10 de Setembro de 2010.

4º

*Ainda no decorrer do mesmo ano de 2010 a Trabalhadora acumulou um total de 16h00 de ausência do seu local de trabalho, nos dias que constam da folha de absentismo que se junta em anexo à presente Nota de Culpa, dela fazendo parte integrante — Anexo 1, o que determina mais dois dias de faltas não justificadas.*

5º

*Pelo que, na presente data, a Trabalhadora acumula um total de 8 faltas injustificadas e interpoladas.*

6º

*Acresce, ainda, que a Trabalhadora, no dia 19 de Outubro de 2010, se recusou a cumprir uma ordem de serviço, tendo abandonado o local de trabalho sem qualquer justificação às 09h32m.*

7º

*No dia 29 de Outubro de 2010, o Supervisor de Serviço, Senhor Marco Neves, foi informado pela empresa Cliente ... que não seria possível manter nas suas instalações a Trabalhadora, justificando tal atitude com o facto de a mesma ser o principal foco destabilizador no serviço.*

8º

*Ao assim ter procedido, a Trabalhadora violou vários deveres aos quais se encontra obrigada, designadamente:*

9º

*O dever de urbanidade e probidade para com os companheiros de trabalho e demais pessoas que se relacionem com a empresa, previsto no art. 128.º n.º 1 alínea a),*

10º

*O dever de assiduidade e pontualidade, previsto no art. 128.º n.º 1 alínea b), e*

11º

*O dever de cumprir ordens e Instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho, previsto no art. 128.º n.º 1 alínea e), todos do Código do Trabalho.*



12º

*Este comportamento não é admissível e à Entidade Patronal não lhe pode ser indiferente do ponto de vista disciplinar.*

14º (no original)

*O facto da Trabalhadora já ter, na sua folha de serviço, um outro processo disciplinar, recente, no qual ficou provado a violação do dever de assiduidade e pontualidade, torna o seu comportamento ainda mais gravoso.*

15º (no original)

*Concluindo-se, portanto que os factos descritas na presente Nota de Culpa, pela sua gravidade e consequências, são susceptíveis de Integrar a justa causa de despedimento, nos termos e para os efeitos legalmente estatuídos no art. 3510 n.ºs 1 e 2, alíneas a), c), d) e g).*

16º (no original)

*Deve, por isso, a Trabalhadora ser notificada da presente Nota de Culpa e apresentar, querendo, defesa no prazo de 10 dias úteis, nos termos do disposto no art. 3550 n.º 1 do Código do Trabalho.*

*Vale Mourão, 9 de Novembro de 2010.*

*..., Serviços de Limpeza, Lda*

*A Gerência (ass.)*

**1.3.** Em anexo à referida Nota de Culpa consta o mapa de assiduidade da trabalhadora em que se constata o registo das ausências justificadas e injustificadas da trabalhadora nos meses de Fevereiro e Novembro.

**1.4.** A trabalhadora visada pela Nota de Culpa respondeu, referindo o seguinte:

*Vimos por este meio informar que recebemos a vossa nota de culpa, o qual não consta a verdade dos factos, nesse sentido clarificamos os seguintes pontos:*

- 1-Todas as minhas faltas foram comunicadas sempre com antecedência mínima exigida para salvaguardar todos os serviços prestados na empresa o qual presto serviço á encarregada D. ..., assim como á empresa em Lisboa e supervisor.*
- 2-Quero informar que a empresa tem como intenção imperativa, proceder a uma nota de culpa, afim de poder criar um despedimento forçado e organizativo com falsas declarações dos seus colaboradores de supervisão.*
- 3-Quero informar que a funcionária entregou todas as justificações, não tendo em sua posse todas as cópias entregues.*

*Anexo a justificações do dia 11/01/2010 dia 30/08/2010 dia 19/10/2010*

- 4-Mais uma vez quero deixar bem claro a falta de honestidade e de transparência do vosso ponto 6º visto ser do conhecimento do supervisor Sr. ... a minha situação de gravidez, não estando a sentir muito bem o*



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

*qual avisei no dia 18/10/2010 para tentar arranjar outra funcionária para o dia posteriormente.*

*Foi a pedido do Sr. ... que viesse trabalhar até 09:30 da manhã dia 19/10/2010 colocando outra funcionária no meu posto de trabalho. Quero informar que assegurei o serviço dentro das minhas possibilidades, nunca invocando qualquer rejeição a nenhum serviço, o que por diversas vezes me foi dado indicação de serviços impróprios e desumanos para quem se encontra grávida, sem condições de segurança para determinados serviços.*

*• 5-Reportamo-nos ao assunto em referência ponto 8, Reafirmamos o teor da nossa carta que fique claro que V,Ex<sup>as</sup> em todo caso, não invocam mais uma vez toda a razão na vossa missiva para a verdade da resolução da nota de culpa que consubstancie justa causa (que não existe) no ponto 9º/10º/11º/12º tendo como testemunhas de colegas ..., ...*

*• 6-Quero informar que toda esta montagem elaborada com os supervisores, tenho como testemunha destes cambalachos o ex-Supervisor Sr. ... estando disponível para esclarecimento complementar destas manobras disciplinares.*

*• 7-Reitero que da minha parte sempre fui educada, responsável no meu posto de trabalho nunca pondo em causa o art.128.º n.º1 alínea a), b).*

*Reafirmo mais uma vez, que cumpro este deveres assim como o art. 128.º n.º 1 alínea c), e), f), g).*

*Sendo assim inequívoco que, pela minha parte mantenho a disponibilidade para clarificar a verdade dos factos, e V.Exas decaem, pelo menos, na obrigação de rectificar a verdade dos factos, e deixar estes jogos de interesses pessoais.*

*Solicito todas as diligências probatórias para o apuramento da verdade.*

*Os meus cumprimentos*

*(Ass.)*

**1.5** Em anexo à resposta à Nota de Culpa a trabalhadora juntou cópias das justificações do dia 11.01.2010 (certificado de incapacidade temporária), 30.08.2010 (declaração de entrada no Serviço de Urgência no Hospital de São João, E.P.E.) e 19.10.2010 (declaração médica de *gravidez de risco e incapacidade temporária para o trabalho por 120 dias*).

**1.6** Consta igualmente do processo os Autos de Inquirição das duas colegas da ... e empregadas de limpeza e que a Trabalhadora arrolara como testemunhas na resposta à Nota de Culpa.

**1.7** Resulta, em síntese, das inquirições às duas testemunhas, o seguinte:



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

a) Quanto ao dever de urbanidade e probidade para com os companheiros de trabalho e demais pessoas que se relacionem com a empresa, a Trabalhadora não foi conflituosa com os colegas, existindo todavia um relacionamento tenso com a nova Encarregada, sem deixar de cumprir o que lhe era pedido;

b) No que respeita ao dever de assiduidade e pontualidade, a trabalhadora teria pequenos atrasos, atribuíveis aos dos autocarros e desde Outubro que viria de carro, designadamente com o companheiro;

c) Quanto ao dever de cumprir ordens e Instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho, ambas declaram que cumpria e não se recusou, ainda que se queixasse de problemas pelo esforço que era exigido;

d) No que respeita às faltas e justificações, a primeira das colegas declarou que:

- Como Encarregada, até finais de Outubro de 2010, tinha por função enviar à ... todas as justificações de falta dos demais funcionários, tendo sido então substituída pela actual Encarregada, que terá na sua posse os respectivos comprovativos;

- Sabe ainda que trabalhadora não lhe solicitou comprovativos de envio das justificações de falta que são referidos na Nota de Culpa, não se recordando se foram ou não enviados por fax;

e) sobre o que se teria passado em 19.10.2010, a mesma testemunha recordou que o supervisor de serviço, Sr. ... comunicara à trabalhadora de que passaria a limpar as casas de banho masculinas, por tempo indeterminado, tendo a trabalhadora questionado acerca da duração da



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

sua afectação a esse tipo de trabalho e que o julgava pesado, tendo aquele respondido “se é pesado vá para casa”. A tal resposta, lembrava-se que a trabalhadora dissera que quando não pudesse ia para casa.

f) A nova Encarregada não elabora relatórios isentos e tende a encontrar motivos para a dispensa de trabalhadoras.

g) O Supervisor sabia da gravidez do Trabalhadora.

h) A trabalhadora foi ouvida a referir que informara da gravidez de risco a entidade empregadora, mas que, ainda assim, fora sujeita a trabalhos muito pesados.

i) A trabalhadora utilizaria muito o telemóvel durante o horário de trabalho.

## 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 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



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

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.** No caso em apreço, os aspectos relevantes são, em síntese, os seguintes:

**2.3.1.** A Nota de Culpa alude que o Supervisor da Trabalhadora foi informado pela empresa e cliente da ... – onde aquela prestava o serviço de limpeza a tempo inteiro – que não seria possível manter a mesma nas suas instalações por ser o principal foco desestabilizador do serviço.

**2.3.2** A entidade empregadora acusa-a subsequentemente de não ter prestado trabalho ou faltado injustificadamente num total de 8 dias interpolados, não respeitar o dever de urbanidade e probidade para com os companheiros de trabalho e demais pessoas que se relacionem com a empresa, falhado o seu dever de assiduidade e pontualidade, violado o dever de cumprir ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho e tendo outro processo disciplinar, torna o seu o seu comportamento mais gravoso.

**2.4** Ora após a resposta à Nota de Culpa pela Trabalhadora e o depoimento da Encarregada que exerceu funções nessa qualidade até Outubro, apenas se



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

poderá manter – ainda que contestada pela trabalhadora que alega a mera falta de comprovativos da entrega a que procedeu os respectivos justificativos – a acusação de 6 dias de faltas injustificadas em dias interpolados, o que não atinge sequer o número de 10 faltas interpoladas que por si mesmo constituiriam uma justa causa de despedimento, independentemente de prejuízo ou risco (vide alínea g) do artigo 351.º do Código de Trabalho).

**2.5** A mera falta injustificada poderia constituir justa causa de despedimento se porventura tivesse determinado directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa. É certo que se cita na Nota de Culpa uma queixa da empresa em que a trabalhadora prestava serviço. Porém, essa queixa não está comprovada no processo disciplinar instruído, e mesmo o teor alegado da queixa – de a trabalhadora constituir o principal foco desestabilizador no serviço – nem sequer é sustentado por faltas ao serviço da trabalhadora.

**2.6** No que concerne à violação dos deveres de urbanidade e probidade no relacionamento com os colegas e demais trabalhadores da empresa, apenas se confirma que o Supervisor, conhecendo a sua situação de grávida, a terá destacado para o cumprimento de tarefas que a trabalhadora considerou pesada e prejudicial para o seu estado e com a Encarregada da Trabalhadora designada desde Outubro de 2010, mantinha um relacionamento de alguma tensão, mas sem desobedecer a ordem ou incumprimento de tarefas.

**2.7** A acusação de recusa a cumprir a uma ordem de serviço em 19.10.2010 constante na Nota de Culpa é insuficientemente precisa quanto ao que se acusa a trabalhadora, mas pela resposta da mesma reportada a esse dia e ainda o que se retira dos depoimentos prestados, apenas se pode concluir que o seu incumprimento teve por antecedente um aviso ao Supervisor efectuado no dia anterior de que não se estaria a sentir muito bem e, segundo a Nota de Culpa e os depoimentos recolhidos, foi nesse mesmo dia em terá tido a orientação de destacamento por tempo indefinido para limpar as casas de banho para Homens.





**2.8** Todavia, para esse mesmo dia de alegada recusa de cumprimento de tarefa e de abandono do local de trabalho às 9h32, vem a própria entidade empregadora apresentar um registo de falta pelo horário completo a todo esse dia.

**2.9** Porém, mesmo admitindo o abandono do local de trabalho pelas 9h32, sempre haverá que atender e relevar para esse dia e os seguintes – por um período estimado de 120 dias – que existe uma declaração médica a declarar gravidez de risco e a incapacidade temporária para o trabalho a partir de 19.10.2010.

**2.10** Pelo que agora se enuncia, concluímos que não está suficientemente explicada a incongruência de fundamentos entre a acusação de recusa de cumprimento de tarefa e um alegado abandono do local de trabalho e a falta de registo da entrada ao serviço no registo da trabalhadora no mapa que é junta à Nota de Culpa pela mesma entidade empregadora. Não pode esta Comissão sufragar assim como provada a acusação de abandono do local de trabalho sem qualquer justificação.

**2.11** A contrariar ainda a eventualidade de se suscitar a dúvida de poder haver outras violações do dever de cumprimento de ordens e instruções dadas à trabalhadora, é de referir que os depoimentos das colegas são coincidentes na afirmação de que a trabalhadora cumpria as tarefas que lhe eram distribuídas.

**2.12** Por último, refira-se que a entidade empregadora alude a existência de um outro processo disciplinar por falta de assiduidade e pontualidade como fundamento para tornar o seu comportamento gravoso. Todavia, essa menção não só não está comprovada documentalmente no processo remetido a esta Comissão, nem pode superar a falta de evidência de fundamentos sólidos e pertinentes de justa causa no presente processo disciplinar promovido agora.



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

**2.13** De tudo o que acima é referido, se conclui que o processo não fundamenta a existência de violação dos deveres enunciados na Nota de Culpa dirigido à trabalhadora, pelo que não está constituída a justa causa de despedimento e não alcançando assim a entidade empregadora de dar como ilidida a presunção de falta de justa causa para o despedimento de trabalhadora grávida, constante nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código de Trabalho, o que a ocorrer justificaria a emissão de parecer favorável desta Comissão.

### **III – CONCLUSÃO**

Atento o exposto supra, considerando o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho a prever que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, e concluindo-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., empregada de limpeza.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 4 DE ABRIL DE 2011**