



## PARECER N.º 190/CITE/2013

**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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02. Processo n.º 657 – DG/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 11.07.2013, a CITE recebeu da empresa ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, datada de 26.4.2013, refere, nomeadamente, o seguinte:

### **NOTA DE CULPA**

*SOCIEDADE ..., L.DA, na sequência da decisão e instaurar procedimento disciplinar, vem deduzir contra as suas funcionárias ..., NIF ..., residente em ..., ..., NIF ..., residente em ..., e ..., NIF ..., residente em ...,*

*NOTA DE CULPA,*

*nos termos e com os fundamentos seguintes: As arguidas ... e ... desempenham as funções correspondentes à categoria profissional de Costureira Qualificada e a arguida ... desempenha as funções correspondentes à categoria profissional de Embaladora, trabalhando de segunda a sexta-feira entre as 9h e as 17 horas, com um intervalo para almoço entre as 12.30 e as 13.30 horas.*

*2. A arguida ... é dirigente sindical do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil de ... . 3. No início do ano de 2013, a Sociedade ..., L.da foi confrontada com uma acentuada quebra de atividade, decorrente da redução das encomendas colocadas na empresa. 4. Em consequência da redução da sua atividade, a empresa viu substancialmente reduzidos os seus proveitos, situação que colocou em causa a viabilidade da empresa e a manutenção dos seus postos de trabalho. 5. A empresa procurou de imediato identificar novas fontes de rendimentos, designadamente diversificando a sua atividade, por forma a obstar às gravosas consequências da redução da sua atividade e da consequente redução de proventos. 6. A empresa celebrou então um contrato de prestação de serviços com a sociedade ..., L.da visando a prestação de serviços de enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar minirrolos de relva artificial.*

*7. Em 12 de março de 2013, a empresa afixou nas instalações da empresa um comunicado com o seguinte teor:*

*«A Sociedade ..., Lda informa todas suas funcionárias que celebrou um contrato com a sociedade ..., L.da visando a prestação de serviços de enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar minirrolos de relva artificial. Através da prestação de serviços objeto do mencionado contrato, pretende a empresa diversificar a sua atividade e obter rendimentos que lhe permitam fazer face à acentuada quebra verificada na sua atividade em consequência da redução de encomendas colocadas, dessa forma procurando assegurar a sua viabilidade económico-financeira e a manutenção dos*

*respetivos postos de trabalho. A prestação de serviços em apreço será efetuada nos períodos em que a atividade normal da empresa não esteja assegurada por falta de trabalho. O desempenho temporário das funções necessárias para a execução da mencionada prestação de serviços obedece aos seguintes termos: a) A ..., L.da comunicará à Sociedade ..., L.da, com uma antecedência não inferior a 24 horas, os períodos, diários ou semanais, em que a prestação de serviços contratada deverá ser efetuada, indicando as quantidades previstas; b) A Segunda Outorgante selecionará as equipas de trabalho 4 horas necessárias para a realização da prestação de serviços, informando no mais breve prazo possível cada uma das trabalhadoras abrangidas, a quem caberá exercer as funções de enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar minirrolos de relva artificial;*

*c) Por razões de logística, evitando os custos inerentes ao transporte do material, e de proximidade entre as instalações das duas empresas, que são contíguas, não implicando a deslocação das trabalhadoras qualquer transtorno para as mesmas, a prestação de serviço ora contratada será efetuada em espaço cedido para o efeito à empresas pela ..., L.da nas respetivas instalações;*

*d) A execução pelas trabalhadoras das funções de enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar minirrolos de relva artificial será efetuada com carácter temporário e poderá abranger parte ou a totalidade do período normal de trabalho, diário ou semanal;*

*e) As funções a exercer temporariamente pelas trabalhadoras no âmbito da mencionada prestação de serviços não implicam qualquer modificação substancial na sua posição, nem uma transferência de local de trabalho, devendo as trabalhadoras abrangidas apresentar-se nas instalações da empresa no início do respetivo período diário de trabalho, salvo se tiverem solicitado e obtido autorização para se apresentar ao serviço no espaço cedido pela ..., L.da para o efeito;*

f) A prestação de serviços foi contratada pelo período de um mês, renovável por iguais períodos, caso não seja denunciada por qualquer das partes, não sendo expectável que se prolongue para além do mês de julho de 2013;

g) O não cumprimento pelas trabalhadoras abrangidas da ordem para exercer temporariamente as mencionadas funções configura uma violação do dever de obediência, incorrendo as trabalhadoras em causa em responsabilidade disciplinar, podendo a empresa instaurar-lhe o competente processo disciplinar, o qual poderá visar o despedimento nas situações mais graves, nos termos do disposto nos artigos 120.º, 128.º, n.º 1, al. e), 328.º segs., 351.º e 353.º e segs. do Código do Trabalho).

A empresa agradece a compreensão e colaboração de todas as suas trabalhadoras, ficando ao dispor para prestar os esclarecimentos que se mostrarem necessários.

..., 12 de março de 2013.»

8. Em 21 de março de 2013, a empresa rececionou uma carta remetida por fax pelo Sindicato Têxtil de ... e assinado pelas arguidas com o seguinte teor:

«As trabalhadoras da empresa Sociedade ..., Limitada, face ao comunicado afixado na empresa no dia 15/03/2013, vêm expor o seguinte:

1.

Nos termos do artigo 1154º do CC um contrato de prestação de serviços é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado o seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição. A tal tipo de contrato não são aplicáveis as normas relativas ao contrato de trabalho, sendo duas figuras distintas e com regimes diversos. As trabalhadoras desta empresa Sociedade ..., têm celebrado com esta um contrato de trabalho e não a prestação de serviços.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Portanto, ainda que a sua empregadora tenha celebrado um contrato de prestação de serviços com a ... (que se desconhece o seu conteúdo), o certo é que tal não poderá ser extensível aos trabalhadores da ..., sob pena de se estarem a subverter as normas laborais aplicáveis às relações de trabalho existentes.*

2.

*Segundo o teor do comunicado, empresa ... está a impor aos trabalhadores a prestação de trabalho para uma empresa em relação à qual não têm qualquer vínculo laboral, a exercer funções para as quais não foram contratadas e de setor distinto, uma vez que a atividade da empresa Sociedade ... é distinta da atividade da empresa ... . Assim, tal alteração apresenta sem duvida uma alteração substancial ao contrato, a qual não se aceita.*

*Efetivamente, no âmbito da mesma cada trabalhador tem a sua categoria profissional e exerce as funções inerentes à mesma as quais são totalmente distintas das funções de enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar rolos de relva artificial. Além do que, a atividade de uma empresa é a fixada no seu pacto social, estando o seu objeto sujeito a registo e qualquer alteração deverá ser objeto de atualização nos termos legais. Não sendo lícito a empresa, sem mais, diversificar a sua atividade nos termos constantes do comunicado aqui em causa.*

3.

*Na perspetiva do destinatário, a descrição que é feita no comunicado quando muito corresponderia a uma cedência ocasional dos trabalhadores. Sucede que, a admissibilidade de tal cedência obedece às normas constantes dos artigos 288º e seguintes do Código do Trabalho, O que não se verifica na presente situação, sendo ilícita por falta de cumprimento das condições cumulativas aí impostas e violação do disposto no artigo 290º do CT, designadamente pela falta de concordância dos trabalhadores, que aqui expressamente manifestam.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Assim, os trabalhadores da Sociedade ..., Limitada, não aceitam a alteração proposta no comunicado afixado, por legalmente inadmissível já que representa uma atitude violadora das normas laborais e contratos de trabalho celebrados e, para os devidos efeitos legais, manifestando aqui expressamente a sua discordância em relação ao teor do comunicado. Pelo que, os trabalhadores continuarão a apresentar-se ao trabalho nas instalações da Sociedade ..., limitada, estando disponíveis para o trabalho no âmbito do contrato de trabalho que mantêm com esta empresa.*

*A presente oposição impõe-se nos termos legais e os trabalhadores esclarecem que, com a presente tomada de posição, não estão a inviabilizar a manutenção dos postos de trabalho, esclarecendo que existem medidas legais para viabilizar a empresa que não este tipo de imposição, inclusive sob a ameaça de instauração de procedimentos disciplinar.*

*9. A empresa, por sua vez, em 25 de março de 2013 respondeu à supra transcrita comunicação das arguidas com uma carta com o seguinte teor:*

*«Ex.mas Senhoras,*

*A Sociedade ..., L.da acusa por esta forma a receção do fax que lhe foi remetido pelo Sindicato Têxtil de ... e que terá sido assinado por V. Exas no passado dia 21 de março de 2013, no qual se declara que «não aceitam a alteração proposta no comunicado afixado [em 15/03/2013] por legalmente inadmissível».*

*Antes do mais cumpre registar o total desprezo e falta de sentido de responsabilidade manifestado por parte de V. Ex.as em relação ao esforço que a empresa vem efetuando com vista a assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos seus postos de trabalho. A conduta de V. Ex.as é tão mais grave quanto consubstancia igualmente um desrespeito para com o esforço que vem*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*sendo efetuado pelas V. colegas de trabalho para assegurar a sobrevivência da empresa.*

*Importa igualmente salientar que, conforme é seguramente do conhecimento de V. Exas, o Sindicato já fez uma participação à Autoridade para as Condições do Trabalho com base no comunicado da empresa a que V. Ex.as se referem, não tendo aquela autoridade detetado qualquer irregularidade. Insiste-se que as funções a exercer temporariamente pelas trabalhadoras, nos termos do mencionado comunicado e de acordo com interesse da empresa, não implicam qualquer modificação da posição das trabalhadoras, nem uma transferência de local de trabalho. O exercício temporário das funções de enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar minirrolos de relva artificial não configuram qualquer alteração substancial da posição de V.Ex.as. Conforme decorre dos termos estabelecidos no comunicado de 15/03/2013, o exercício por parte de V.Exas da atividade aí descrita configura apenas e tão só uma situação de mobilidade funcional legalmente autorizada, nada tendo a ver com uma qualquer cedência ocasional.*

*O não cumprimento por V. Exas de qualquer ordem que lhes seja transmitida com vista ao exercício temporário das mencionadas funções configurará uma violação do dever de obediência, com as legais consequências, incorrendo V. Ex.as em responsabilidade disciplinar e sujeitando-se à instauração do competente processo disciplinar com vista a despedimento, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 120.º, 128.º, n.º 1, al. e), 328.º e seguintes, 351.º e 353.º e seguintes do Código do Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos,»*

*10. As arguidas recusaram-se a assinar os comprovativos da entrega da carta de 25 de março de 2013, sem apresentarem qualquer justificação para o efeito.*





MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

11. *Em 26 de março de 2013, a empresa recebeu nova comunicação expedida por fax pelo Sindicato Têxtil de ... e assinada pelas arguidas com o seguinte teor:*

*Em resposta à V. carta de 25/03/2013, vimos expor o seguinte: Com o devido respeito, em relação às observações que V. Exas fazem relativamente à n/ conduta, já foi referido em carta anterior que existem meios legais de viabilizar a empresa, a que a mesma não recorreu e parece não reconhecer. É a V. conduta que está errada e não a nossa, que apenas pretende que sejam aplicados princípios legalmente consagrados. Se as demais colegas de trabalho aceitam o teor de tal comunicação, certamente tal facto prende-se com o receio que as mesmas têm de V. Ex.as, dado o comportamento que têm manifestado no trato com os trabalhadores, de que é exemplo a ameaça de instauração de processo disciplinar contida no comunicado e também na carta de 25/03/2013. As aqui subscritoras, tal como as demais trabalhadoras, têm colaborado com a empresa dentro do que consideram como razoável (por exemplo, trabalhando em regime de adaptabilidade), apenas não aceitando atitudes manifestamente ilegais como a que aqui está em causa. Com tais observações, o que pretendem é colocar as trabalhadoras umas contra as outras, sendo as consequências de tal atitude imputáveis apenas a V. Exas. Ou seja, tudo isto leva a crer que quem pretende que a empresa seja viabilizada de forma legal são as aqui subscritoras e não V. Ex.as.*

*Quanto à intervenção da ACT, nesta data ainda não existe qualquer relatório final. E, mesmo que tal tivesse sucedido no sentido da não verificação de qualquer irregularidade, tal não converteria a V. atitude numa atitude legalmente admissível.*

*O estabelecido no comunicado não representa uma situação de mobilidade funcional, a qual só existe no seio da empresa e dentro da atividade exercida por esta, com as inerentes limitações legais. No mais, dá-se por reproduzido o teor da nossa carta datada de 21/03/2013.»*





MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

12. A empresa respondeu à missiva das arguidas através de carta datada de 12 de abril de 2013 com o seguinte teor:

«Ex.mas Senhoras,

*Acusa-se a receção pela Sociedade ..., L.da do fax que lhe foi remetido pelo Sindicato Têxtil de ... e que terá sido assinado por V. Exas. com data de 25 de março de 2013.*

*Para além da recusa expressa por parte de V. Ex.as em dar cumprimento a uma ordem recebida da gerência, nos termos constantes do comunicado de 15/03/2013, a empresa regista igualmente as graves acusações que, na carta a que ora se responde, são dirigidas por 17. Ex.as contra gerência da empresa, designadamente, acusando-a de uma «conduta errada», insinuando que a mesma será incompetente, desconhecendo os meios legais para viabilizar a empresa, acusando-a de ter «atitudes manifestamente ilegais» e, ainda, acusando a gerência de ter um comportamento que provoca «receio» às trabalhadoras da empresa.*

*Em face da gravidade daquela conduta e destas acusações, a empresa irá, dentro dos prazos legalmente estabelecidos para o efeito, adotar as medidas disciplinares que se impõem.*

*Insiste-se que as funções a exercer temporariamente pelas trabalhadoras nos termos estabelecidos no comunicado de 15/03/2013 e de acordo com interesse da empresa, não implicam qualquer modificação da posição das trabalhadoras, nem uma transferência de local de trabalho, não consubstanciando a ordem constante desse comunicado qualquer ilegalidade.»*

13. As arguidas recusaram-se a assinar os comprovativos da entrega da carta de 12 de abril de 2013, sem apresentarem qualquer justificação para o efeito.

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

14. *A gerência efetiva da empresa) conforme é do conhecimento das arguidas, tem vindo a ser assegurada pelos Senhores ... e ...*

15. *Por decisão proferida em 26/03/2008, comunicada através de carta remetida na mesma data, a arguida ... foi punida com a sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade de 3 dias, cumpridos em 8, 9 e 10 de abril de 2008, pela prática de atos que configuraram uma violação do dever de dar cumprimento às ordens e instruções do empregador.*

16. *Por decisão proferida em 29 de março de 2011, comunicada através de carta remetida na mesma data, a arguida ... foi punida com a sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade de 10 dias, cumpridos nos dias 4 a 8 e 11 a 15 de abril de 2011, pela prática de atos que configuraram uma grave violação dos deveres de assiduidade, de cumprir as ordens e instruções do empregador e de lealdade, lesando de forma séria os interesses patrimoniais da empresa.*

17. *No âmbito do processo que correu termos sob o n.º 340/11.3T4AVR na 2. Secção do Juízo de Trabalho de ... da Comarca do ..., em 27 de outubro de 2011, a empresa e a arguida ... celebraram transação judicial, homologada na mesma data, mediante a qual foi fixada em 5 dias de suspensão, com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção aplicada pelos factos apurados no âmbito do processo disciplinar que culminou com a decisão proferida em 29 de março de 2011.*

18. *Com o teor da sua carta datada de 21 de março de 2013, as arguidas demonstraram falta de respeito e desinteresse pela viabilização económico-financeira e pela manutenção dos seus postos de trabalhos, acusando ainda a gerência da empresa de adotar uma prática ilegal.*

19. *Na sua carta datada de 26 de março de 2013, as arguidas acusaram a gerência da empresa de adotar uma «conduta errada», insinuando que a mesma será*

*incompetente por não recorrer a meios legais que não identifica, de ter «atitudes manifestamente ilegais» e de ter um comportamento que causa receio às trabalhadoras da empresa, coagindo-as a aceitar as alegadas práticas ilegais impostas pela gerência.*

*20. Com as expressões insertas nas cartas transcritas supra, designadamente as que se traduzem em acusações de incompetência e de adoção de práticas ilegais e de comportamentos que causam receios às trabalhadoras da empresa, coagindo-as a aceitar alegadas práticas ilegais da sua entidade patronal, as arguidas visaram ofender, como ofenderam efetivamente, a dignidade, a honra, a reputação e a consideração da sua entidade patronal e dos seus gerentes.*

*21. Tais expressões das arguidas mostram-se objetivamente depreciativas em relação à sua entidade patronal e aos gerentes da mesma, visando as arguidas com as mesmas o descrédito da empresa e a diminuição da consideração social dos seus gerentes.*

*22. Os gerentes da empresa sentiram-se efetivamente ofendidos com as acusações que lhes foram efetuadas pelas arguidas nas cartas transcritas supra.*

*23. Os factos acima enunciados evidenciam a existência de condutas ilícitas por parte das trabalhadoras arguidas, configurando uma grave violação dos deveres de tratar com respeito e urbanidade os seus superiores hierárquicos, de zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador e de guardar lealdade, previstos nos artigos 128.º, n.º 1, alíneas a), c), e) e f), e 351.º, n.º 1 e 2, alíneas a), d) e e), ambos do Código de Trabalho.*

*24. Pela sua gravidade e consequências, considerando em especial o grau de lesão dos interesses da empresa, a conduta das arguidas, que agiram de modo consciente, torna imediata e praticamente impossível a subsistência dos respetivos vínculos laborais com a empresa, atenta a irremediável quebra de confiança*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*verificada, configurando, assim, justa causa para despedimento, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 351.º, n.ºs 1 e 2 do CT.*

*..., 26 de abril de 2013.*

- 1.3.** A notificação da nota de culpa da trabalhadora não foi assinada pela mesma quando recebida, o que foi comprovado por duas testemunhas.
- 1.4.** A entidade empregadora enviou notificação ao Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil de ..., com a informação de instauração de procedimento disciplinar instaurado contra a trabalhadora, com vista ao seu despedimento com justa causa.
- 1.5.** Recebida a Nota de Culpa, a trabalhadora arguida enviou fax à entidade empregadora, com uma informação clínica, dando conhecimento que se encontra grávida e com indicação para não fazer esforços, bem como uma resposta à nota de culpa, nos seguintes termos:

*Ex.mo Senhor Instrutor,*

*..., trabalhadora da empresa supra identificada, RESPONDENDO À NOTA DE CULPA no âmbito do processo disciplinar contra si instaurado, em sua defesa, diz o seguinte:*

*1 – Desde logo, V. Ex.as indicam a morada da trabalhadora como sendo em ..., quando a mesma é em ... – o que deverá ser retificado com manutenção dos restantes elementos, os quais estão corretos;*

2 – A categoria profissional da trabalhadora não é a de Embaladora mas sim Bordadora Especializada, devendo ser retificada; sendo, no entanto verdade que o seu horário normal de trabalho é entre as 8 e as 17 horas, com um intervalo para almoço entre as 12,30 e as 13,30 horas;

3 – É verdade que a trabalhadora ... é dirigente sindical do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil de ...;

4 – Quanto ao demais alegado, a empresa não expõe os factos conforme estes efetivamente ocorreram, enquadrando o teor da prova documental em circunstâncias de facto falsas e, conseqüentemente, daí retirando conclusões erradas em ordem a justificar a intenção de despedimento que a empresa expressamente manifesta nos presentes autos de processo disciplinar;

5 – Mas, ainda que tal enquadramento correspondesse às circunstâncias de facto invocadas pela empresa (o que não corresponde à verdade), o teor da correspondência enviada pela trabalhadora à empresa e que alegadamente está na base do presente processo disciplinar jamais, à luz do nosso sistema jurídico, poderia ser considerado motivo de despedimento com justa causa por violação dos deveres invocados, uma vez que corresponde ao direito de liberdade de expressão e de resposta quanto à aplicação da lei, o qual assiste à trabalhadora, designadamente enquanto pessoa e cidadã num Estado-de-Direito democrático (artigos 2º, 18º e 37º da Constituição da República Portuguesa).

**ASSIM, O QUE SUCEDEU FOI O SEGUINTE:**

6 - Por ordem da empregadora, a trabalhadora aqui em causa (e outras colegas) vinham esporadicamente prestando funções na empresa ...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*executando tarefas de enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar rolos de relva artificial, o que lhe era ordenado verbalmente;*

*7 - As empresas Sociedade ..., Lda (NIPC ...) e ..., Limitada (NIPC ...) têm atividades e instalações distintas apesar de próximas.*

*8 - Por sua vez a categoria profissional da trabalhadora é a de Costureira Qualificada a que correspondem as tarefas constantes do CCT em vigor para o setor do vestuário e não engloba as funções supra referidas em 6.*

*9 - Sendo que, tal atuação da empresa referida em 6 implica o desempenho pela trabalhadora de tarefas completamente distintas das correspondentes à sua categoria profissional, o que lhe era ordenado sem cumprimento de qualquer formalidade e o que a mesma acatava para colaborar com a empresa já que tal apenas sucedia ocasionalmente.*

*10 - Sucede que, nas últimas semanas anteriores a 11/03/2013 (data da visita da ACT), a empresa ... tem constantemente e durante vários dias seguidos ordenado às trabalhadoras para irem para a ... enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar rolos (de tamanho incompatível com a designação "minirrolos" face ao tamanho do corpo humano) de relva artificial.*

*11 - Face a tal atuação que se tornou frequente da empresa, a trabalhadora e outras colegas questionaram-se acerca da admissibilidade e consequências da mesma, tendo exposto tais factos junto do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil de ..., do qual a trabalhadora é dirigente sindical.*

*12 - Na sequência do que, através do ofício n.º022/C/HC datado de 01/03/2013 e enviado por fax na mesma data (que se junta e cujo teor aqui se dá por reproduzido), o referido Sindicato solicitou a intervenção da*



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

*ACT para averiguação dos factos descritos – tal como é seu procedimento normal neste tipo de situações, por aquela ser a entidade com competência para fiscalizar junto das empresas o cumprimento designadamente das normas laborais em vigor.*

*13 – E, no dia onze de março de 2013, a empresa recebeu a visita da ACT, cujo representante comunicou às trabalhadoras que a empresa iria fazer o enquadramento da situação.*

*14 – Só no dia quinze de março de 2013 (e não no dia 12, como se refere no ponto 7 da Nota de Culpa) foi afixado na empresa o comunicado aí referido, com a ameaça de instauração de processo disciplinar caso o mesmo não fosse cumprido.*

*15 – Tendo as trabalhadoras dado conhecimento de tal facto ao Sindicato, o qual procurou estar a par da situação e da atuação da ACT, em defesa dos direitos das suas associadas como é o caso da trabalhadora aqui em causa.*

*16 – Assim, no dia dezoito de março de 2013, o Sindicato enviou um fax para a ACT com o relato dos factos até então ocorridos, solicitando o respetivo relatório de intervenção – fax este que se junta e cujo conteúdo se dá aqui por reproduzido.*

*17 – Ao que o representante da ACT respondeu por email datado de 20/03/2013 (que se junta e cujo conteúdo se dá por reproduzido), com cópia do comunicado afixado na empresa no dia 15/03/2013 e a informação expressa de que nessa data ainda não havia qualquer parecer/entendimento conclusivo sobre a matéria em questão.*

*18 – No dia vinte e um de março de 2013 via fax e no dia vinte e dois de março de 2013 através de carta registada, o Sindicato enviou para a ... a resposta da trabalhadora (e das outras duas colegas, também*

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

*objeto de processo disciplinar de conteúdo igual ao do presente) que se junta e cujo teor se dá aqui por reproduzido – resposta esta que foi exercida no âmbito do disposto no artigo 104º do Código do Trabalho – tendo dado conhecimento da mesma à ACT.*

*19 – Ao que a empresa respondeu no dia 25/03/2013 por carta, cujo conteúdo consta do ponto 9 da Nota de Culpa mais uma vez reforçando a ameaça de instauração de processo disciplinar - impugnando-se aqui o seu teor e esclarecendo-se que uma situação de mobilidade funcional só se verifica no seio da empresa e dentro da atividade exercida por esta e não na situação descrita no comunicado, conforme descreve o artigo 120º do CT.*

*20 – E, por sua vez, no dia 26/03/2013, a trabalhadora respondeu às afirmações da empresa constantes da carta de 25/03/2013 que se revelam abusivas e desrespeitadoras dos trabalhadores da empresa, os quais até têm colaborado com a mesma trabalhando em regime de adaptabilidade e desempenhando funções distintas da sua categoria em empresa distinta da sua empregadora, a ... Nesta carta, a trabalhadora apenas constatou a realidade que se vive na empresa em ato de exercício do contraditório/resposta ao teor da carta da empresa, nada mais.*

*21 - Esclareça-se aqui que, não obstante não concordar com a referida atuação da empresa e questionar-se acerca da sua legalidade, o certo é que a trabalhadora sempre que lhe foi dada a ordem de desempenhar as referidas tarefas na empresa ..., a mesma obedeceu sem nunca se ter recusado a tal e a partir do momento em que a mesma se informou e respondeu ao comunicado afixado pela empresa, nunca mais recebeu qualquer ordem nesse sentido.*

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

22 - *Aliás, o comunicado não especifica as datas e as trabalhadoras que ficariam sujeitas às alterações aí constantes. E, a partir da afixação do mesmo, nunca à trabalhadora em causa foi ordenado que fosse para a ..., permanecendo a desempenhar as funções que sempre desempenhou nas instalações da sua empregadora ... Apenas tendo esta respondido ao teor do mesmo, ónus este que lhe competia por aplicação do disposto no artigo 104º, n.º2 do Código do Trabalho.*

23 - *Sem prescindir, ainda que se entenda que a trabalhadora desobedeceu a uma ordem, terá de se concluir que tal desobediência representa uma atitude legítima uma vez que a ordem dada, como abaixo se considera, é ilegal porque viola as normas laborais em vigor.*

#### **DO TEOR DO COMUNICADO, DA RESPOSTA AO MESMO E SUBSEQUENTE CORRESPONDÊNCIA**

24 - *Segundo o teor do comunicado, a empresa ... está a impor aos trabalhadores a prestação de trabalho para uma empresa em relação à qual não têm qualquer vínculo laboral, a exercer funções para as quais não foram contratados e de setor distinto, uma vez que a atividade da empresa ... é distinta da atividade da empresa ... Assim, tal alteração, objetivamente considerada, representa uma alteração substancial ao contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a ..., alteração esta em relação à qual a trabalhadora manifestou a sua não aceitação.*

25 - *Efetivamente, no âmbito de qualquer contrato de trabalho cada trabalhador tem a sua categoria profissional e exerce as funções inerentes à mesma as quais, neste caso, são totalmente distintas das funções de enrolar, embalar, etiquetar e encaixotar rolos de relva artificial.*

26 - Ainda que o contrato de prestação de serviços referido no comunicado alegadamente tivesse sido celebrado entre a ... e a ... (cuja celebração e conteúdo a trabalhadora desconhece), na perspetiva do destinatário, a descrição que é feita no comunicado objetiva e subjetivamente apreciada, corresponderá a uma cedência ocasional dos trabalhadores. Sucede que, a admissibilidade de tal cedência obedece às normas constantes dos artigos 288º e ss do Código do Trabalho, o que não se verifica face à leitura do comunicado. E a ser efetuada nos termos do comunicado, unilateralmente e inclusive sob a ameaça de instauração de procedimento disciplinar, tal cedência é efetivamente ilícita por falta de cumprimento das condições cumulativas impostas naquele normativo e violação do disposto no artigo 290º do Código do Trabalho, o que se invoca.

27 - Mais, no comunicado a empresa refere que pretende diversificar a sua atividade. Contudo, tal obedece a regras pois a atividade da empresa é a fixada no seu pacto social, estando o seu objeto sujeito a registo e qualquer alteração do mesmo deverá ser objeto de alteração nos termos legais, estando a sua atuação balizada pela definição do seu objeto que, por sua vez, delimita a execução das tarefas a desempenhar pelos seus trabalhadores. Tal como define o Código das Sociedades Comerciais, qualquer sociedade deste tipo apenas poderá desenvolver a sua atividade no âmbito do seu objeto social. Pelo que, não será lícito à empresa diversificar a sua atividade nos termos constantes do comunicado supra referido, implicando até a “venda de trabalho a terceiros” e com influência direta no exercício das tarefas a desempenhar pelos seus trabalhadores, sob pena de se subverter a aplicação das normas laborais, motivo pelo qual a trabalhadora se pronunciou quanto a este facto.

28 - Assim, pela análise do teor do comunicado e nos termos em que a alteração aí constante foi unilateralmente imposta, conclui-se ser a mesma legalmente inadmissível já que representa uma atitude violadora das normas laborais e do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a ...

29 - Razões pelas quais, a trabalhadora (bem como as outras duas colegas de trabalho também objeto de processo disciplinar de conteúdo idêntico) não aceitou a alteração constante do comunicado afixado pela empresa (o que legalmente lhe assiste, já que a cedência de trabalhadores depende da sua anuência, para além dos demais requisitos a cumprir), tendo disso expressamente dado conhecimento à empresa, indicando os fundamentos da sua posição invocados supra e informando que se manteria disponível para o trabalho no âmbito do contrato de trabalho celebrado com a ...

30 - Mais, a trabalhadora esclareceu ainda a empresa, o que aqui repete, que a sua resposta resulta da interpretação da lei laboral e que com a sua posição não está a inviabilizar a manutenção dos postos de trabalho, existindo medidas legais para viabilizar a empresa (como é dever da empresa ter conhecimento) que não este tipo de imposição, inclusive sob a ameaça de instauração de processo disciplinar, como acabou por fazer, até com a intenção de despedir a trabalhadora.

31 - Conforme já foi referido, será necessário aqui esclarecer que a trabalhadora sempre prestou colaboração com a empresa obedecendo às suas ordens verbais de ir trabalhar para a ... até à data da sua resposta dada ao comunicado. Inclusive o fez nas últimas semanas em que lhe foi dada a ordem de para aí ir trabalhar com maior frequência. Foi a ... que,

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

*na sequência da sua resposta, não mais lhe ordenou o desempenho de tais funções na ...*

*32 - Pelo que, de facto, a trabalhadora não desobedeceu a qualquer ordem. Apenas se limitou a responder a um comunicado e subsequente correspondência nos termos legais, cumprindo um ónus que lhe assiste e no exercício do seu direito de se pronunciar quanto a questões que a si e ao seu trabalho dizem respeito.*

*33 - Quanto à afirmação da trabalhadora constante da carta referida no Ponto 11 da Nota de Culpa "Se as demais colegas de trabalho aceitam o teor de tal comunicação, certamente tal facto prende-se com o receio que as mesmas têm de V. Ex.as, dado o comportamento que têm manifestado no trato com as trabalhadoras, de que é exemplo a ameaça de instauração de processo disciplinar contida no comunicado e também na carta de 25/03/2013" - Efetivamente, por natureza, uma relação de subordinação acarreta receio por parte da parte mais fraca (que sabemos ser o trabalhador numa relação desta natureza), receio de perder o emprego caso não faça tudo o que o empregador ordena, mesmo que essa ordem seja considerada ilegal. No seio da presente empresa, tal receio agravou-se na presente situação com a ameaça de instauração de procedimento disciplinar com menção expressa da possibilidade de despedimento.*

*34 - Inclusive, chegaram mesmo a ser dadas ordens à trabalhadora ... de varrer a entrada da empresa numa atitude de castigo; são as trabalhadoras que procedem à descarga dos camiões para a ..., muitas vezes pegando em pesos desproporcionais à sua força. O que, perante tais factos, inibe as trabalhadoras de fazerem valer os seus direitos.*



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

35 – *Relativamente aos processos disciplinares mencionados nos pontos 15, 16 e 17 da Nota de Culpa, os factos tratados naqueles processos em nada dizem respeito com os factos relatados na presente Nota de Culpa. Pelo que, nenhum efeito neste processo terão.*

36 – *Facilmente se percebe a existência de processos disciplinares sobre esta trabalhadora pois a mesma caracteriza-se como sendo uma assumida defensora dos direitos dos trabalhadores, ainda que não excluindo, quando possível, um quadro de mútua cooperação entre trabalhadores e empregadora. Pelo que, facilmente se torna um alvo fácil de procedimentos como o presente.*

37 - CONCLUINDO:

- *O teor do comunicado afixado pela empresa cujo conteúdo esta transcreveu no ponto 7 da sua Nota de Culpa é violador das normas laborais em vigor supra mencionadas, representando uma ordem ilegítima que permite a desobediência legítima por parte dos trabalhadores – inexistindo causa de despedimento com fundamento da alínea a), n.º2 do artigo 351º do CT;*

- *Tal decisão unilateral é imposta pela empresa aos trabalhadores expressamente sob a ameaça de instauração de procedimento disciplinar;*

- *Respondendo nos termos efetuados e constantes do ponto 8 e 11 da Nota de Culpa e conforme documentos que se juntam, a trabalhadora exerceu um direito que lhe assiste, sem qualquer ofensa à empresa e aos seus representantes objetiva ou subjetivamente considerada. Apenas atuando em defesa dos seus direitos enquanto trabalhadora, constatando factos, dando o seu parecer e posição acerca do teor da imposição da empresa e suas considerações, dando a conhecer o receio existente entre*

os trabalhadores em assumir qualquer posição que seja contrária ao imposto (como é do conhecimento público e subsiste em qualquer relação de subordinação);

- A empresa instaura o presente processo disciplinar na sequência de tal atuação lícita da trabalhadora e em resposta ao teor de um comunicado violador das normas laborais, constituindo tal instauração até uma atuação abusiva nos termos do disposto no artigo 331º, n.º1, alíneas b) e d) e 128º, n.º1, alínea e) parte final, ambos do CT.

- A trabalhadora nunca revelou falta de respeito e interesse pela viabilização económico-financeira e pela manutenção dos postos de trabalho da empresa, tendo expressamente feito essa comunicação à empresa e até porque é com o salário que auferir pela prestação de trabalho na mesma que subsiste;

- As respostas efetuadas pela trabalhadora desde a afixação do comunicado em nada colidem com os deveres a que a trabalhadora deve obediência referidos naqueles pontos e constantes do artigo 128º do CT (os quais não foram violados) e foram exercidas ao abrigo das disposições constantes do Código do Trabalho (artigo 104º) e dos direitos de liberdade de expressão e de resposta constitucionalmente consagrados e diretamente aplicáveis à presente situação (artigos 2º, 18º e 37º da CRP).

- As trabalhadoras usaram do seu direito de resposta com o apoio jurídico do Sindicato, sendo que o enquadramento jurídico dos factos foi sempre acompanhado, bastando a sua análise jurídica objetiva para concluir de imediato no sentido das respostas das mesmas, não configurando qualquer atuação ilícita e não se verificando na presente situação os comportamentos constantes das alíneas a), d) e e) do n.º2 do artigo 351º do CT, nem sequer tendo a empresa invocado factos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*integradores destas últimas duas alíneas a que se refere no ponto 23 da Nota de Culpa.*

*38 - Acresce que, o presente processo é instaurado numa altura em que a empresa pretende reduzir os seus efetivos, estando até a negociar com as trabalhadoras a revogação dos seus contratos de trabalho, tendo as três trabalhadoras objeto do presente processo disciplinar, recusado tal proposta.*

#### *DA MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL*

*39 - É falsa a afirmação constante da Nota de Culpa que a atuação da trabalhadora aí descrita tenha tornado imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral existente, por irremediável quebra de confiança verificada. Com a atuação da trabalhadora conforme aqui se descreve e não conforme resulta da Nota de Culpa, a empresa apenas perdeu a confiança de que a trabalhadora acataria todas as ordens da empresa ainda que ilegítimas, nada mais.*

*- Na realidade, a prestação de trabalho da trabalhadora e o seu relacionamento com a empregadora, no dia a dia, tem decorrido com normalidade, sem quaisquer atritos ou mau ambiente, revelando-se possível no imediato o que vem sucedendo na prática. Com a única diferença de que a empregadora não dá ordens à trabalhadora para desempenhar as funções referidas no comunicado na ...*

*40 - Pelo que, a relação laboral deverá manter-se como tal.*

*41 - Assim, por falsos ou inexatos e com o sentido pretendido pela empresa, a trabalhadora expressamente impugna o teor dos pontos 3º, 4º, 5º, 6º, 7º (quanto a “Em 12 de março” e o demais no sentido*



*pretendido pela empresa), 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º, 23º e 24º da Nota de Culpa, esclarecendo que todas as cartas constantes da Nota de Culpa foram efetivamente trocadas entre a empresa e a trabalhadora com o teor que foi aí reproduzido, simplesmente vão impugnadas no sentido e alcance que a empresa delas pretende retirar.*

*42 - Sendo que, tudo o que vai supra mencionado deverá ser tido em conta para efeitos de tomada de decisão nos presentes autos de processo disciplinar, o qual deverá ser arquivado por ausência de fundamento para aplicação de qualquer tipo de sanção que a lei comina, muito menos para despedimento.*

*NESTES TERMOS, deverão os presentes autos serem arquivados.*

#### *DA PROVA*

*- DOCUMENTAL: Nove documentos.*

*- TESTEMUNHAL:*

*1 – ..., com domicílio profissional em ...*

*2 – ..., com domicílio profissional na sede da empregadora.*

*3 – ..., com domicílio profissional na sede da empregadora.*

*Junta ainda procuração, solicitando-se que a marcação da data para inquirição das testemunhas indicadas seja efetuada de acordo com a disponibilidade de agenda da mandatária constituída, a fim de acompanhar tais diligências para as quais solicita seja notificada.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 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.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de, de não cumprir as regras essenciais ao desempenho da sua função, para além do zelo, a urbanidade, a lealdade e o respeito pela entidade empregadora, nos seguintes termos: *Os factos (...) enunciados evidenciam a existência de condutas ilícitas por parte das trabalhadoras arguidas, configurando uma grave violação dos deveres de tratar com respeito e urbanidade os seus superiores hierárquicos, de zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador e de guardar lealdade, previstos nos artigos 128.º, n.º 1, alíneas a), c), e) e f), e 351.º, n.º 1 e 2, alíneas a), d) e e), ambos do Código de Trabalho. Pela sua gravidade e consequências, considerando em especial o grau de lesão dos interesses da empresa, a conduta das arguidas, que agiram de modo consciente, torna imediata e praticamente impossível a subsistência dos respetivos vínculos laborais com a empresa, atenta a irremediável quebra de confiança verificada, configurando, assim, justa causa para despedimento, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 351.º, n.ºs 1 e 2 do CT.*
- 2.4.** A atitude da trabalhadora foi uma mera manifestação da sua discordância em relação ao teor do comunicado.
- 2.5.** Essa atitude foi expressa pela aceitação do teor da carta que o sindicato enviou à entidade empregadora.
- 2.6.** O que não se traduz numa falta de respeito ou na ausência de urbanidade e probidade no tratamento com o empregador ou superiores hierárquicos, mas antes uma demonstração de desagrado.



- 2.7.** É alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora protegida se recusou a cumprir ordens do empregador (artº 128 nº 1 al. e) do CT)
- 2.8.** Consta dos depoimentos recolhidos, bem como do relatório da ACT junto ao processo que após a sua intervenção, e da afixação da nota interna já referida, (de 15.3.2013), a trabalhadora não voltaria a ser chamada para prestação de trabalho nas instalações da empresa ... . Assim sendo, seria impossível haver desobediência no que se refere à prestação de serviço na outra empresa.
- 2.9.** Não se demonstra igualmente provado, na análise do processo, dos documentos juntos e dos depoimentos das testemunhas que haja uma violação dos deveres de lealdade alegada na nota de culpa.
- 2.10.** No que respeita o art.º 351.º, n.º 1 e 2, alíneas a), d) e e), não decorre do processo que estejam preenchidos os requisitos.
- 2.11.** Face ao que antecede, afigura-se, que a entidade empregadora não demonstra que o comportamento da trabalhadora arguida, é culposo e que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes e entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, como a reiteração dos comportamentos nefastos no desempenho da atividade profissional da arguida.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.12.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**