



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 580/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto que lhe é imputável, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 1855 – DL/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 30.11.2015 da empresa ..., Lda., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A ..., Lda., tem como objeto social o comércio de produtos alimentares através de máquinas de venda automática, estando obrigada a cumprir diversos requisitos próprios da sua atividade, nomeadamente no que tange às regras estabelecidas a nível nacional e europeu de comércio de produtos alimentares: armazenamento, embalamento, transporte, conservação e rotulagem dos mesmos. Mais, sendo a sociedade certificada tem obrigatoriedade de cumprimento de um conjunto de regras de ... que lhe permitem continuar a operar no mercado. Assim, as exigências da sociedade quanto à prestação de trabalho pelos seus trabalhadores envolvem, para além dos deveres e obrigações plasmados na lei (Código de trabalho e CCT aplicável), as obrigações



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

assumidas no contrato individual de trabalho e as constantes no regulamento interno e nas demais circulares internas que forem aprovadas (nomeadamente circular interna n.º 01/2011, emitida pela gerência da sociedade em 23 de dezembro de 2011).

- 1.3.** A trabalhadora foi contratada em 10 de janeiro de 2011, para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de operadora de máquinas, funções que mantém até ao presente e que implicam repor os produtos alimentares nas máquinas de venda automática, verificar o prazo de validade dos produtos e proceder à limpeza das máquinas e levantamento das moedas que se encontrem nos moedeiros das máquinas de vendas. A trabalhadora tem horário reduzido para amamentação, de seis horas diárias, das 8h30 às 15h30, com uma hora de pausa para almoço.
- 1.4.** Segundo a alegação da entidade empregadora esta tem rotas/zonas de clientes previamente determinadas (exemplo: Rota de Coimbra, Rota da Figueira, Rota de Pombal, Leiria...), sendo que determina o trabalho de cada trabalhador, destinando sub-rotas aos trabalhadores, considerando sempre a proximidade entre clientes e assim entre as máquinas de venda da empresa. Normalmente os trabalhadores estão adstritos a algumas sub-rotas que são quase fixas, o que lhes permite conhecer os locais, os clientes, as máquinas de venda, bem como os consumos médios ali efetuados, para assim puderem efetuar uma melhor previsão das necessidades de cada cliente.
- 1.5.** Assim, o exercício das funções de operadora de máquina envolvem:

 - organizar o trabalho de acordo com as informações dadas pelo empregador antes de cada jornada;
 - confirmar, antes do início de cada jornada de trabalho, se os bens colocados à sua disposição pela empresa para fins laborais se



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

encontram em perfeito estado de funcionamento, (nomeadamente terminal de mão, telemóvel, viatura automóvel), devendo os trabalhadores providenciar para que o terminal de mão e o telemóvel se encontrem, no início do dia, com bateria suficiente para poderem ser utilizados na sua plenitude e que não há risco de rutura de combustível da viatura a utilizar;

- visitar o cliente/equipamento de acordo com a agenda ou solicitação do empregador, salvo ordem e/ou autorização expressa da entidade empregadora em sentido contrário;

- elaborar a carga com os produtos necessários para o reabastecimento das máquinas de venda a visitar no dia seguinte de acordo com o programa informático de gestão utilizado pela entidade empregadora;

- registar todos os movimentos efetuados nas máquinas de venda automática em terminal de mão ou em local apropriado do ponto de venda;

- no mesmo sentido, ainda que os equipamentos não necessitem de reposição, deve a trabalhadora registar tal informação no programa de gestão da empresa através do terminal de mão;

- registar também através do terminal de mão, as informações constantes de recibo de abastecimento de combustível da viatura utilizada.

1.6. Por carta datada de 28.08.2015, a trabalhadora foi notificada de nota de culpa deduzida pela entidade empregadora e relativa a factos ocorridos nos dias 26 e 30 de junho, 2, 6 e 29 de julho, e 3 e 4 de agosto de 2015.

1.7. No dia 26 de junho de 2015, a entidade empregadora faz notar que o trabalho ordenado à trabalhadora considera um tempo de trabalho de seis horas, com atribuição de sete 7 clientes com 16 equipamentos, muitos dos quais dentro do mesmo cliente, e no mesmo local/espço físico, todos localizados na Rota de Coimbra, e assim dentro de um



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

perímetro geográfico muito próximo, para que não se perca muito tempo em deslocações entre clientes. No referido dia, a trabalhadora procedeu à carga da viatura de modo errado, tendo trocado as rotas determinadas. Carregou a viatura que normalmente usa, e que iria usar nesse dia, com os produtos da rota n.º 1, tendo que retornar ao armazém para deixar a carga erradamente levada e carregar os produtos corretos da rota n.º 2 que lhe tinha sido atribuída para esse dia. Tais factos levaram a que iniciasse o percurso de visitas aos clientes atribuídos já quase às 10h00 (01h30 depois de entrar ao trabalho). Nesse dia não terminou a visita a todos os clientes que lhe haviam sido atribuídos (dos 16 equipamentos atribuídos, apenas repôs 9) e deixou uma máquina de venda impossibilitada de funcionar em virtude da deficiente colocação do moedeiro.

- 1.8.** No dia 30 de junho de 2015, foi determinada a visita a 6 clientes, num total de 14 equipamentos, numa localização mais próxima, entre a Zona Industrial de Taveiró e Antanho. A rota atribuída ficou incompleta, não tendo a trabalhadora concluído a visita a todos os clientes determinados pela gerência e tendo terminado o seu dia de trabalho antes do horário normal, sem ordem ou consentimento da gerência.
- 1.9.** A não conclusão dos clientes determinados pela gerência repetiu-se no dia 02 de julho de 2015 (pese embora a proximidade geográfica entre os clientes — rota de Coimbra — zona de Taveiró e Coimbra — foram repostos 11 dos 21 equipamentos de venda automática), sendo que neste dia não há registo do trabalho efetuado no segundo período do dia (tarde - pós pausa para almoço).
- 1.10.** No dia 06 de julho de 2015 a trabalhadora voltou a deixar a rota incompleta (apenas realizou a reposição de onze equipamentos de venda, deixando quatro por realizar), tendo ainda procedido a uma



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

incorreta colocação de um moedeiro numa máquina de venda o que impossibilitou o seu funcionamento.

- 1.11.** No dia 29 de julho de 2015, voltou a não completar a rota atribuída (dos 12 equipamentos, realizou apenas 9, não entregando a folha com ordem de serviço), existindo falhas no cumprimento do horário normal de trabalho, factos que se repetiram a 03 de agosto de 2015, dia em que a trabalhadora realiza apenas metade dos clientes determinados (deveria ter efetuado a reposição/limpeza em 18 equipamentos, mas apenas realizou 12) e não cumpre o horário estabelecido.
- 1.12.** Por fim no dia 04 de agosto a trabalhadora voltou a incumprir as suas obrigações, deixando, também neste dia, a rota incompleta (deixou por visitar um cliente no qual existem, e estava agendada a visita a, dois equipamentos de venda).
- 1.13.** Assim, nos dias 29 e 30 de junho, 02, 06 e 29 de julho e 03 e 04 de agosto de 2015, a trabalhadora não efetuou a visita aos clientes que lhe haviam sido determinados pela empresa e cuja visita/reposição de máquinas era passível de ser efetuada dentro do seu horário (alegando a empresa um especial cuidado na determinação do trabalho para esta trabalhadora em virtude de apenas estar a trabalhar seis horas diárias, uma vez que se encontra em período de amamentação), não cumpriu as ordens que lhe foram dadas quanto à organização do seu trabalho (devendo efetuar a reposição em todos os clientes que lhe haviam sido determinados, sendo que, no caso de impossibilidade, deveria ter comunicado tal facto à gerência da entidade empregadora, o que não fez), não apresentou qualquer justificação plausível para explicar/justificar o não cumprimento das rotas. No dia 03 de agosto de 2015, recusou deliberadamente e após ordem direta e expressa pela gerência (nos termos supra expostos), deslocar-se ao cliente ...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.14.** O comportamento descrito, segundo a entidade empregadora, causou graves prejuízos à empresa: perda de eficiência, aumento de custos, perda de bom nome e boa imagem junto dos clientes e público em geral, que coloca em risco sério toda a atividade da empresa. E tal comportamento acarreta o risco de incumprimento de obrigações legais com o conseqüente risco de perda da certificação ...
- 1.15.** Releva ainda que a trabalhadora, no presente ano, tinha sido alvo de outro processo disciplinar pela prática de factos semelhantes cuja sanção aplicada foi a de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, prevista no artigo 328.º, n.º 1, al. e) e n.º 3 do Código do Trabalho, pelo prazo total de 48 dias de trabalho.
- 1.16.** A trabalhadora veio apresentar a sua defesa, subscrita em 14.09.2015, referindo que em 27 de novembro de 2014, nasceu o filho e que no dia 27 de abril de 2015 regressou ao serviço após terminada a licença parental. Afirma que após a gravidez, o nascimento do filho e o seu regresso ao trabalho, foi objeto de procedimento disciplinar. Faz notar que teve isenção do horário de trabalho até 16 de maio de 2015, (após o regresso ao serviço), que se destinava a concluir a rota diária atribuída, sendo impossível à trabalhadora lactante desempenhar as mesmas funções (em quantidade e qualidade) em menos horas de trabalho. Assim, conclui que a gerência da empresa comete assédio vertical para desestabilizar a trabalhadora lactante (por forma a que produza mais em menos tempo). Acrescenta que a empregadora não lhe proporcionou formação, sendo que começou a operar com um software de gestão (...) diferente do anterior (...). Nega os factos de que vem acusada conforme descritos pela entidade empregadora. Evidencia que já numa situação anterior, em abril de 2013 a empresa recusara ajustar o seu trabalho à situação de trabalhadora grávida. A trabalhadora afirma ser competente,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

educada, simpática, saber estar e saber fazer no exercício das suas funções, o abastecimento, reposição dos produtos, a manutenção, assistência e limpeza, verificação da validade dos produtos com a sua retirada e reposição nas máquinas de venda automática localizadas e distribuídas por diferentes locais dentro e fora de Coimbra. Faz notar que o portfólio das máquinas objeto do seu trabalho é variado e com muitas opções de funcionamento o que obriga a despender mais tempo no seu desempenho profissional.

- 1.17.** A partir do dia 10 de maio de 2015, passou a desempenhar as suas funções em seis horas de trabalho devido à dispensa para amamentação, sendo que até essa data estava abrangida pela isenção de horário (que a obrigava a fazer várias horas de trabalho para além das oito horas diárias contratualmente previstas, chegando a fazer dez, onze ou doze horas diárias para concluir a rota diária atribuída). No novo horário, a trabalhadora inicia o dia de trabalho no armazém, às 8:30h. A rota diária (que justificava a isenção do horário) manteve-se a mesma não desconhecendo a Gerência da empresa que seria impossível à trabalhadora lactante desempenhar as mesmas funções em quantidade e qualidade em menos horas de trabalho efetivo.
- 1.18.** A rotina diária envolve, em primeiro lugar, tarefas que demoram pelo menos 20 minutos de manhã no armazém: abrir o armazém, fazer a comunicação do terminal para o servidor, separar no armazém o produto para colocar no primeiro cliente, e carregar o produto na carrinha que descarrega ao fim do dia (é a única trabalhadora da empresa a descarregar estes produtos). De seguida, visita o primeiro cliente, normalmente em Coimbra ou em Taveiró (entre 25 a 30 minutos de viagem). Ao fim do dia, assim que chega, faz a comunicação do terminal com o programa, descarrega esses mesmos produtos da viatura e coloca dentro do armazém, no frio, «pica» todos os sacos do dinheiro e



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

coloca no cofre. Trabalha com o zelo e a diligência e, para ir ao encontro dos padrões de exigência elevados da empresa, obriga-se a demorar algum tempo no desempenho profissional, mas a entidade patronal exige demasiado trabalho em pouco tempo e tem um número excessivo de máquinas atribuídas, situação identificada e comunicada para alteração, por diversas vezes, aos gerentes. A trabalhadora tem de verificar as temperaturas das máquinas de snack, verificar validades, colocar tudo no terminal, ir à carrinha buscar os produtos, repor as máquinas, ver moedeiros e com reposição dos respetivos trocos, limpar as máquinas, lavar o seu interior (no caso das máquinas de café), trocar o saco das borras e retirar o dinheiro para o saco da ..., trocar dinheiro aos clientes, etc.

- 1.19.** No que respeita ao dia 29 de junho de 2015, reconhece que houve uma troca de produto no armazém e que teve de voltar atrás para ir buscar o cesto certo, mas evidencia que, para compensar a sua falha da parte da manhã, trabalhou mais 1h:15h para além do seu horário de trabalho, pois saiu pelas 16:45h.
- 1.20.** No dia 30 junho de 2015, a carrinha não estava carregada, e a trabalhadora teve que carregá-la durante 55 minutos. Saindo do armazém, acendeu uma luz vermelha no visor, indicador de problemas nos travões da viatura, pelo que, após comunicar tal situação ao gerente, conduziu a viatura de trabalho mais devagar do que habitual (por receio de algum problema nos travões), pelo que não conseguiu chegar ao armazém pelas 15.30h e depois teve todo o trabalho de armazém para fazer e para além de todo o trabalho normal de abastecimento, limpeza e manutenção das máquinas que fez, alterou os preços na empresa «LT», recebeu uma reclamação da «...» que fez questão de a chamar ao seu gabinete. Saiu do armazém às 15:30h.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.21.** No dia 2 julho de 2015, saiu do armazém às 08:50h e tinha 20 máquinas para realizar, o que corresponde ao número de quem trabalha oito horas diárias. Nesse dia, o terminal de mão estava sem bateria pelo que fez manualmente todos os registos numa folha de papel. O gerente foi ter com a trabalhadora a Antanol, pelas 15:18h, para levar o produto fresco para as restantes máquinas. Chegou ao armazém às 15:30h e terminou o seu trabalho pelas 15:40h.
- 1.22.** No dia 6 julho de 2015, saiu do armazém às 08:50h. Tinha instruções para operar com 15 máquinas de elevado consumo a necessitar de muitos produtos e muitos trocos, e algumas ficam longe da carrinha.
- 1.23.** No dia 29 julho de 2015, há já bastante tempo que estava distribuída à trabalhadora a viatura ... com os pneus em muito mau estado, tendo avisado os gerentes. Porque nesse dia chovia, solicitou à gerência outra viatura e foi-lhe dada outra meia hora depois. Fez a carga na dita carrinha e saiu do armazém as 09:50h. Quando chegou à escola ... pelas 10:10h o portão estava fechado, pelo que deslocou-se ao interior da escola a pé para pedir para abrirem o portão. Saiu da escola às 12:10h. Hora de almoço das 12:45h às 13:45h. Chegou à Escola ... às 13:50h e permaneceu cerca de 30 minutos no exterior para lhe abrirem o portão para poder entrar com a carrinha e informou a gerência. Saiu do armazém às 15:35h.
- 1.24.** No dia 3 agosto de 2015, saiu do armazém às 08:50h com 19 máquinas para trabalhar e o gerente mandou-a abastecer a máquina nova de gelados situada na «...» e quando saísse dos ... ir para a ... e das ... seguir para a ... que abre às 14h, mas o trabalhador que abre a empresa só chegou às 14:15h (mas avisou a gerência). A máquina estava com os copos entupidos, os produtos fora de validade e configuração trocada (obrigando a ligar ao gerente para lhe dar a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

configuração da máquina). Terminou este cliente pelas 14:55h, hora de ir para o armazém, donde saiu pelas 15:35h.

- 1.25.** No dia 4 agosto de 2015, quando chegou ao armazém, constatou que as chaves da carrinha não estavam no sítio do costume, contactou com a gerência que não sabia da chave, mas, passado bastante tempo, chegou um gerente e encontrou as chaves guardadas no escritório cujo acesso está vedado aos trabalhadores. Saiu do armazém às 9:05h. Chegou ao Instituto de ... pelas 9:30h e tinha 18 máquinas. O terminal tem um problema que bloqueia quando são introduzidas as quebras/devoluções, tenho o gerente ordenado para apontar numa folha o que a fez demorar mais tempo as operações e saiu do armazém às 15:42h.
- 1.26.** A trabalhadora requereu ainda que lhe fosse comunicado qual o limite mínimo e máximo de máquinas de vending que, tendo em conta, o horário normal de trabalho a cumprir, a quantidade e qualidade de trabalho de um trabalhador-médio, um trabalhador pode operar e quais as funções e tarefas incluídas no desempenho profissional; e que lhe fossem disponibilizados elementos sobre o sistema operativo de suporte das operações de transmissão de dados e de controlo à distância dos seus tempos de trabalho e registo das operações por si efetuadas; informação-identificação da legislação que prevê o conjunto de regras impostas pela legislação nacional e europeias de transporte, acondicionamento, rotulagem e conservação dos produtos alimentares, bem como de limpeza e manutenção das máquinas de venda de cumprimento obrigatório pela trabalhadora lactante; informação sobre os termos da utilização do equipamento tecnológico dos meios de vigilância à distância e de controlo do desempenho profissional da trabalhadora-arguida. A entidade empregadora por entender que tais elementos são do conhecimento da arguida e não entender o alcance da sua pretensão



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

veio a indeferir o requerido. Contudo, de modo a não prejudicar o direito de defesa e contraditório da trabalhadora, concedeu à mesma mais dez dias úteis. A trabalhadora, em complemento à resposta à nota de culpa datado de 26.10.2015, considera que o procedimento disciplinar é nulo de direito e de nenhum efeito por violação do contraditório.

- 1.27.** A trabalhadora não indicou testemunhas, nem indicou quaisquer outros meios de prova para além da prova documental apresentada.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** 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.
- 2.3.** 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*”.
- 2.4.** 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 parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, 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 (...)”*, à CITE.
- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.8.** Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.
- 2.10.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – ANÁLISE

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora lactante, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.
- 3.2.** No caso em análise, a questão central reside na programação do trabalho diário.
- para a entidade empregadora, houve um especial cuidado na determinação do trabalho para esta trabalhadora em virtude de apenas estar a trabalhar seis horas diárias, uma vez que se encontra em período de amamentação, sendo que houve ainda uma preocupação acrescida de ajustar as rotas diárias;
 - ao invés, para a trabalhadora, a empresa mantém as mesmas funções (em quantidade e qualidade) sem considerar a diminuição de horas de trabalho, acrescentando ainda a circunstância de trabalhar com um novo software de gestão (Soft2vending) diferente do anterior (Vega), e para o qual não teve formação.
- 3.3.** Esta é a questão central, porque da sua solução resulta que (vencendo a tese da empregadora) a trabalhadora cometeu efetiva infração disciplinar ou que (vencendo a tese da trabalhadora) era inevitável o



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

incumprimento, sendo impossível desempenhar a prestação laboral em horário reduzido.

- 3.4.** Considerando a defesa da trabalhadora quanto ao alegadamente ocorrido em cada um dos dias concretamente identificados, verifica-se que, nos dias em que a rota fica incompleta, ocorrem circunstâncias excecionais ou imprevistas, que levam a atrasos em relação às tarefas programadas, levando a que, sem culpa da trabalhadora, o cumprimento da rota determinada se torne impossível. Ou seja, mesmo que se entendesse que a entidade empregadora considera o horário estipulado como o de dispensa para amamentação na determinação do trabalho diário, sempre poderia igualmente concluir-se que não considera a eventualidade de algum imprevisto: a determinação do trabalho diário está demasiado “nos limites”, exigindo que nada de anormal aconteça para que tudo ocorra como programado.
- 3.5.** Afigura-se que o conflito existente entre a entidade empregadora e a trabalhadora apela mais a uma solução ao nível do poder de direção, com uma mais ajustada conformação da prestação laboral em função dos interesses da empresa (de modo a responder também face à ocorrência de circunstâncias excecionais ou inesperadas), do que ao nível do poder disciplinar.
- 3.6.** É certo que a entidade empregadora também acusa a trabalhadora de não ter comunicado oportunamente os motivos justificativos do incumprimento da rota determinada, mas é igualmente certo - de acordo com os elementos do processo - que a trabalhadora organizou da melhor forma possível o seu trabalho para regressar ao armazém e cumprir as suas últimas tarefas e terminar o dia de trabalho pelas 15,30 horas, o que não conseguiria se desse prioridade a terminar as rotas determinadas, nem parece ser compatível com a elaboração de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

relatórios diários. Poderá existir uma colisão de direitos que a trabalhadora resolveu sempre em favor do cumprimento do horário estipulado como o de dispensa para amamentação. Configurando esta não comunicação atempada à entidade empregadora como violadora de deveres laborais, sempre o comportamento alegadamente adotado pela trabalhadora se revelaria, atentas as condicionantes expostas, apenas como negligente (e não como doloso – sendo que a empregadora nada alega ou demonstra neste sentido). Acresce que não foi sequer alegada (e, por isso, também não foi demonstrada) a existência de qualquer consequência ou prejuízo em resultado do referido comportamento, que, assim, poderia apenas consubstanciar uma violação leve do dever de zelo e diligência, e nunca uma falta grave.

- 3.7. Nestas circunstâncias, impõe-se concluir que o comportamento da trabalhadora não é incompatível com a base de confiança que é elemento essencial do contrato de trabalho. Era e é suscetível de ser realizado um prognóstico favorável quanto à viabilidade futura da relação de trabalho, permitindo prognosticar que a manutenção do vínculo não irá constituir fonte de perturbação no funcionamento dos serviços da entidade empregadora e, por via disso, é-lhe exigível que mantenha ao seu serviço a trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo comporta indícios de discriminação em virtude da maternidade, uma vez que a entidade empregadora ..., Lda., não demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciem um comportamento que, pela



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.